# *Les ententes sur le développement du marché du travail*

# *Évaluation formative des prestations et mesures provinciales en vertu de l'Entente Canada/Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail*

**Rapport final**

*Comité mixte d'évaluation*
*de l'EDMT Canada/Nouveau-Brunswick*

*juillet 1999*

**SP-AH111-07-99F**
**(also available in English)**

# *Remerciements*

*L'évaluation formative de l'Entente sur le développement du marché du travail (l'EDMT) entre le Canada et le Nouveau-Brunswick a été effectuée par Ekos Research Associates Inc. et administrée par un comité mixte d'évaluation se composant de représentants de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick (anciennement le ministère des Études avancées et du travail (EA&T) et de Développement des ressources humaines Nouveau-Brunswick (DRHNB).*

*L'équipe chargée de l'évaluation tient à remercier tous ceux et celles qui ont apporté leur contribution à l'étude, particulièrement les fonctionnaires et le personnel des gouvernements fédéral et provincial qui lui ont consacré leur temps et leur expérience.*

*Nous aimerions également remercier les nombreux clients de l'assurance-emploi, employeurs, syndicats et dispensateurs de services qui ont généreusement partagé de l'information au sujet de leur expérience des Prestations et mesures provinciales.*

106-02338/

# *Table des matières*

**Résumé** ..... i

**Réponses de la Direction** ..... xix

**1. Introduction** ..... 1
- 1.1 Aperçu général ..... 1
- 1.2 Critères d'admissibilité ..... 3
- 1.3 Prestations et mesures provinciales ..... 4
- 1.4 Objectifs de l'évaluation ..... 7
- 1.5 Objet du présent document ..... 9

**2. Méthodologie** ..... 11
- 2.1 Les entrevues avec des personnes-ressources ..... 11
- 2.2 Les discussions de groupe ..... 12
- 2.3 L'examen de la documentation et des données administratives ..... 13
- 2.4 Les sondages ..... 14
- 2.5 Les études de cas ..... 14
- 2.6 Le sondage auprès des employeurs et des représentants syndicaux ..... 15
- 2.7 Les mini-études de cas relatives au SAA ..... 16

**3. Profil du programme et des participants** ..... 17
- 3.1 Caractère complet des données sur les participants de l'Entente ..... 17
- 3.2 Utilisation des PMP ..... 18
- 3.3 Profil des participants de l'EDMT en général ..... 19
- 3.4 Profil des participants selon le genre de PMP ..... 21
- 3.5 Profil des prestataires d'AE, des anciens prestataires réadmissibles et des membres du groupe témoin ..... 23

**4. Bien-fondé** ..... 29
- 4.1 Compatibilité des PMP avec la Loi sur l'assurance-emploi et l'EDMT ..... 29
- 4.2 Complémentarité et chevauchement des programmes et des services ..... 29
- 4.3 Pertinence des PMP pour les clients et les collectivités ..... 30

**5. Conception et exécution** ..... 33
- 5.1 Rôles et responsabilités ..... 33
- 5.2 Mise en oeuvre de l'EDMT ..... 34
- 5.3 Installations communes ..... 41
- 5.4 Prestation des services ..... 45
- 5.5 Utilisation des services ..... 47
- 5.6 Satisfaction à l'égard des services ..... 50
- 5.7 Service bilingue ..... 54

5.8 Recours à d'autres services ..... 55
5.9 Améliorations proposées ..... 57

**6. Participation aux PMP ..... 59**
6.1 Tandem ..... 59
6.2 Entrepreneur ..... 64
6.3 Action travail ..... 67
6.4 Prêts et subventions de perfectionnement ..... 72
6.5 Services d'aide à l'emploi ..... 75
6.6 Expérience rurale (financé en vertu de Recherche et innovation) ..... 76
6.7 Services d'aide à l'adaptation ..... 81

**7. Réussite des PMP ..... 83**
7.1 Atteinte des objectifs de résultat ..... 83
7.2 Impact sur les participants ..... 91
7.3 Impact sur les employeurs ..... 121
7.4 Impact sur les collectivités ..... 124

**8. Aanalyse à plusiers variables de l'impact sur les participants ..... 127**
8.1 Description de l'approche ..... 127
8.2 Résultats ..... 130

**9. Récapitulation et conclusion ..... 153**
9.1 Bien-fondé ..... 153
9.2 Conception et exécution ..... 153
9.3 Le succès obtenu jusqu'ici ..... 157
9.4 Leçons à tirer ..... 168
9.5 Recommandations ..... 169

**Annexe A : Méthodologie des sondages ..... 173**

**Annexe B : Utilisation des interventions ..... 183**

**Annexe C : Profil des employeurs ..... 187**

**Annexe D : Caractéristiques de l'emploi actuel ou le plus récent ..... 195**

**Annexe E : Résultats des PMP : Résultats détaillés de la modélisation ..... 199**

# *Résumé*

Le 13 décembre 1996 était conclue l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) entre le Canada et le Nouveau-Brunswick, par laquelle le gouvernement du Nouveau-Brunswick assumait la responsabilité de concevoir et de fournir les prestations et les mesures d'emploi actives prévues dans la Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi. L'Entente prévoit aussi l'établissement de *Centres de services des ressources humaines Canada/Nouveau-Brunswick* afin de donner aux Néo-Brunswickois accès à une gamme complète de programmes et de services fédéraux et provinciaux relatifs au marché du travail et au développement des ressources humaines.

Les prestations et mesures provinciales (PMP) offertes en vertu de l'EDMT sont soutenues par la caisse de l'assurance-emploi et mises à la disposition des clients de l'AE dans la province. Les prestations particulières du Nouveau-Brunswick sont les suivantes : Tandem, un programme de subvention salariale; *Entrepreneur*, un programme qui aide les clients de l'AE à lancer leur propre entreprise; *Action travail*, qui procure aux prestataires d'AE une expérience en milieu de travail pour les aider à obtenir un emploi à long terme; *Prêts et subventions de perfectionnement* (PSP), un programme pour aider les clients de l'AE à poursuivre leurs études ou leur formation, et *Supplément salarial*, programme non encore disponible mais qui s'inspirera des résultats de projets pilotes entrepris à l'échelle nationale.

Les mesures provinciales offertes en vertu de l'EDMT sont les suivantes : *Service d'aide à l'adaptation*, qui consiste en des activités de partenariat sur le marché du travail pour soutenir les initiatives issues des organisations communautaires ou de l'industrie dans l'ordre, notamment, de la recherche et de la planification, dans le but de relever les défis que pose le développement des ressources humaines et de saisir les occasions qui se présentent; *Services d'aide à l'emploi*, offerts aux personnes sans emploi dans le cadre de contrats passés avec des tiers; Recherche et innovation, qui permettra à la province de mener des activités, des expériences et des travaux de recherche dans le but de résoudre des problèmes d'ordre théorique et pratique touchant le développement du marché du travail (le programme *Expérience rurale* est financé en vertu du programme Recherche et innovation).

Les objectifs de l'évaluation générale de l'EDMT sont les suivants :

- mesurer le degré de réussite des PMP et de leur infrastructure dans l'atteinte des objectifs de l'Entente;
- fournir aux gestionnaires, décideurs et concepteurs de programmes de l'information sur des questions relatives aux programmes;
- évaluer le rapport coût-efficacité des interventions;
- faire ressortir « ce qui fonctionne le mieux » et les « leçons à tirer ».

L'évaluation de l'EDMT comporte deux éléments principaux, soit une évaluation formative et une évaluation sommative. Les évaluations sommatives visent à mesurer les résultats, les effets et la rentabilité d'un programme, d'un projet ou d'une intervention. L'évaluation formative, qui fait l'objet du présent rapport, a pour but d'offrir de l'information sur les améliorations qu'il y aurait lieu d'apporter, le cas échéant, à la conception de l'Entente, à sa réalisation et à son infrastructure, de manière à ce qu'elle atteigne mieux ses objectifs.

## Bien-fondé

Étant donné qu'elles visent l'autosuffisance des clients, les PMP sont compatibles de façon générale avec les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi et celles de l'Entente.

- Il y a lieu d'améliorer la coordination des programmes offerts par DRH-NB et le ministère du Travail en vue d'établir une meilleure concordance entre les travailleurs et les employeurs.

- Il ne semble pas y avoir de problème majeur de chevauchement entre les PMP et les programmes provinciaux et fédéraux existants, ni de signes que les services iraient à contre-courant les uns des autres.

Les PMP sont suffisamment souples pour être adaptées aux besoins des clients, elles viennent véritablement en aide aux clients et favorisent leur retour au travail.

- Des répondants se préoccupent du fait que certains clients dans le besoin sont « laissés pour compte », notamment des jeunes, des personnes handicapées, des personnes sous-employées ou qui ont eu très peu de chance d'avoir un emploi stable, ainsi que des petites et moyennes entreprises en proie aux compressions budgétaires.

- Beaucoup estiment que c'est à cause de la Loi sur l'assurance-emploi (et de la définition qu'elle donne de « client de l'assurance-emploi ») que certaines de ces personnes sont inadmissibles, et non à cause de l'Entente.

## Conception et exécution

Il règne encore une certaine confusion et un certain malaise quant aux rôles et aux responsabilités des divers intervenants; en particulier, les fonctionnaires des deux niveaux de gouvernement ne s'entendent pas toujours sur les rôles et les responsabilités qui leur sont maintenant dévolus. La confusion semble être en grande partie attribuable à un manque de communication tant au sein des ministères qu'entre les niveaux de gouvernement.

La mise en oeuvre de l'Entente s'est particulièrement bien déroulée sous les aspects suivants :

- le transfert harmonieux des fonds à la province;

- le transfert à la province des fonctionnaires de DRHC (l'information fournie au personnel, une bonne gestion du changement et l'attention apportée à la protection des avantages financiers et sociaux des employés ainsi mutés);

- la coopération entre les trois parties et les deux niveaux de gouvernement;

- la volonté de collaboration sur le terrain par l'intermédiaire des équipes d'implantation locales et des ateliers régionaux, ce qui a grandement facilité la mise en oeuvre;

- la fourniture satisfaisante des programmes et du service à la clientèle pendant toute la durée de la mise en oeuvre.

Parmi les aspects moins réussis de la mise en oeuvre, mentionnons :

- le désaccord entre les gouvernements fédéral et provincial touchant les ressources nécessaires à la mise en oeuvre de l'Entente;

- la confusion et le sentiment de frustration des partenaires pour des questions de détail non résolues touchant l'Entente, vu la rapidité avec laquelle elle a été conclue;

- l'absence d'un gestionnaire du projet qui aurait été chargé à part entière de la planification, de la coordination et de la mise en oeuvre de l'Entente, afin d'en surveiller le déroulement général, de remédier aux difficultés et de faciliter la communication entre les trois parties;

- des systèmes d'information et de contrôle inadéquats et une mauvaise intégration des systèmes appartenant aux trois parties, ce qui a nui à la planification et à la gestion de l'Entente;

- la confusion au sein du public, du fait que trois événements distincts se sont déroulés simultanément — l'adoption de la Loi sur l'assurance-emploi, la réduction des crédits du gouvernement fédéral (ce qui a réduit sensiblement les crédits disponibles pour les personnes qui ne sont pas des clients de l'AE) et le transfert des programmes à la province dans le cadre de l'Entente.

Malgré ces empêchements, il y a eu des tentatives de planification conjointe aussi bien à l'administration centrale que dans les bureaux régionaux, ce qui a permis de départager les rôles et les responsabilités. Compte tenu des difficultés que comportait la mise en oeuvre des PMP et de l'EDMT, beaucoup de répondants s'étonnent que le service à la clientèle n'ait pas été davantage perturbé, si ce n'est le retard dans l'entrée en vigueur du volet prêts du programme Prêts et subventions de perfectionnement, et dans l'aménagement des installations communes. Néanmoins, l'implantation de l'Entente a causé des ennuis à certains employés. Ainsi, des fonctionnaires fédéraux qui sont maintenant au service de la province se trouvent isolés et laissés dans l'ignorance, ils ont de la difficulté à s'adapter à leur nouvel environnement et beaucoup ressentent encore le

besoin de précisions en ce qui concerne les PMP ainsi que leurs nouveaux rôles et leurs nouvelles responsabilités.

En matière de partenariat et de collaboration, l'Entente a été l'occasion de raffermir les liens entre DRHC, DRH-NB et le ministère du Travail. Il convient aussi de signaler les consultations avec la Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick (touchant la mise en oeuvre de l'Entente) et avec les organisations communautaires bien que, de l'avis de certains répondants, il y ait là matière à amélioration.

En ce qui concerne l'adaptation des systèmes d'information pour le contrôle de l'exécution du programme et de ses résultats, il conviendrait :

- d'éclaircir la question des responsabilités afin de savoir qui est responsable de tels et tels résultats;
- d'établir des mesures de résultat valables;
- de mieux intégrer les systèmes d'information (incompatibles pour l'instant) appartenant aux trois parties;
- de résoudre le problème des renseignements personnels afin que les trois parties puissent partager l'information qu'elles détiennent sur les clients;
- de résoudre les questions relatives à l'accès des trois partenaires aux systèmes Information sur le marché du travail et Service de placement électronique.

L'effet des installations communes peut jusqu'ici se résumer ainsi :

- Le service s'en est trouvé amélioré ou sans changement. Parmi les améliorations, mentionnons les avantages du guichet unique; de meilleurs centres de ressources pour fournir l'information sur le marché du travail; l'accélération du processus d'approbation des programmes du ministère du Travail ainsi qu'un meilleur service offert aux prestataires de l'aide sociale.
- Les clients du seul bureau où la mise en commun des installations est parfaitement réalisée sont généralement satisfaits et trouvent la situation commode, mais ils ne perçoivent pas une énorme différence dans les services reçus.
- Dans les bureaux où les installations sont totalement ou partiellement communes, la plupart des employés n'ont pas vu de modification dans le service mais quelques-uns pensent qu'il s'est détérioré en raison d'une mauvaise conception des services d'accueil, d'un cheminement de la clientèle perturbé, de l'augmentation du nombre de contacts avec les clients et d'opérations ministérielles qui sont conflictuelles.

Les installations communes ne produisent pas de moins bons services que lorsque le gouvernement fédéral était l'unique responsable, mais elles n'ont pas non plus favorisé l'intégration des services d'information et une fourniture de services sans interruption. Les employés sont déçus et frustrés parce que leur espoir de voir s'améliorer les communications interministérielles et l'accès à l'information grâce aux installations communes ne s'est pas matérialisé.

Afin d'améliorer l'exécution des PMP au moyen des installations communes, les trois ministères en cause doivent régler les questions suivantes qui ressortent de l'évaluation :

- l'harmonisation des opérations ministérielles et des modes de prestation des services;
- l'aménagement d'un service d'accueil commun aux trois ministères et pouvant accueillir tous les groupes de clients;
- le partage des frais d'administration;
- le réexamen des besoins de chaque ministère en matière d'information et l'amélioration de l'échange d'information;
- l'amélioration des communications interministérielles;
- l'établissement d'une structure fonctionnelle rationalisée, capable de régler rapidement les difficultés et qui représente les intérêts d'un CSRH intégré.

En ce qui concerne la fourniture des services, les données qualitatives laissent entendre que les programmes répondent aux besoins de la clientèle et qu'ils sont suffisamment souples et capables d'être adaptés aux conditions locales. Toutefois, l'uniformité d'application des PSP est mise en doute vu la grande flexibilité dont jouissent les gestionnaires de cas et les régions dans l'exécution de ce programme. En outre, il y aurait lieu d'améliorer la promotion de toutes les PMP.

Les résultats des sondages auprès des employeurs et des participants concordent avec les éléments qualitatifs de l'évaluation. Ils montrent que, dans l'ensemble, les répondants qui ont participé aux programmes de l'EDMT tendent à en être assez satisfaits, bien qu'il y aurait dans divers secteurs matière à amélioration. De l'avis des employeurs et des participants, les programmes profiteraient surtout de meilleures mesures de promotion et de sensibilisation, d'une meilleure concordance entre les besoins des employeurs et des clients, d'une admissibilité élargie ainsi que de l'assouplissement des règles d'utilisation des programmes. Les données recueillies laissent également entendre que la situation des participants, les programmes eux-mêmes et les services reçus du gouvernement ont connu une légère amélioration depuis l'implantation de l'Entente.

## Le succès obtenu jusqu'ici

### *L'atteinte des objectifs*

L'une des mesures du succès consiste à savoir à quel degré les objectifs de résultat fixés dans le cadre de l'Entente pour l'année financière 1997-1998 ont été atteints.

- Premièrement, le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour 1998*, remis à DRHC, montre que l'objectif de retour au travail de 7 947 participants des PMP n'a été atteint qu'à 70 p. 100. Ce chiffre, fondé sur les données administratives, sous-estimerait le nombre de personnes retournées au travail[1].

- Deuxièmement, selon le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour 1998*, les économies escomptées de 25,9 millions de dollars au titre des prestations d'AE non payées en raison d'un retour rapide au travail n'ont été atteintes qu'à près de 50 p. 100 seulement. Nos calculs indiquent des économies de 11,3 à 14,1 millions de dollars au titre des prestations d'AE non payées pour les années financières 1997-1998 et 1998-1999, économies associées aux interventions à l'étude.

- Troisièmement, les prestataires d'AE actifs représentent 56 p. 100 des personnes ayant participé aux prestations à l'étude au cours de l'année financière 1997-1998. Durant la partie de 1998-99 considérée pour l'évaluation, le pourcentage des participants a été 41 p. 100, et pour les deux ans — 47 p. 100. Bien que ce chiffre ne puisse être comparé à la proportion ciblée, établie pour l'ensemble des prestations offertes, il y a lieu de croire que le nombre de prestataires actifs qui ont participé aux prestations est inférieur au chiffre ciblé.

### *Les résultats pour les clients*

Les données recueillies au cours de l'évaluation nous permettent de mesurer le succès obtenu jusqu'ici, dans la perspective des clients, des employeurs et des collectivités. Ainsi que nous l'avons mentionné, les prestataires d'AE actifs représentent moins de la moitié des personnes qui ont participé à des prestations et à des mesures. La différence est surtout perceptible en ce qui concerne le programme Entrepreneur. Il convient aussi de signaler que les participants du programme PSP représentent plus de la moitié de toutes les personnes ayant eu accès aux prestations et aux mesures.

Enfin, soulignons que les mesures d'impact dont il est ici question ne doivent être tenues que pour préliminaires; nous serons à même de présenter des mesures plus définitives

---

1 Les résultats de l'étude d'évaluation indiquent que 70,5 p. 100 des répondants pour qui l'intervention a pris fin pendant l'année financière 1997-1998 étaient retournés au travail pour une période d'au moins 12 semaines consécutives après leur dernière intervention. Si l'on applique ce pourcentage à la population de participants aux interventions à l'étude pour l'année financière 1997-1998 (8 801), on obtient 6 261 participants. Ce chiffre est encore supérieur à celui du Rapport de contrôle, lequel est basé sur l'ensemble des prestations et des mesures relatives à l'EDMT Canada-Nouveau-Brunswick.

dans le cadre d'une évaluation sommative, lorsque nous aurons disposé de plus de temps pour déceler les effets des interventions, en particulier de celles dont l'horizon, en ce qui concerne l'emploi, tend à être assez éloigné.

***Situation d'emploi***

Nous avons pu constater que dans l'ensemble, les programmes de l'EDMT, en particulier Entrepreneur et Tandem, entraînent des résultats positifs sur l'emploi, tant absolus que relatifs, à comparer au groupe témoin.

- Plus de la moitié des participants qui détenaient un emploi au moment du sondage affirment que leur participation a joué un rôle important pour l'obtention de cet emploi.

- Plus de 60 p. 100 des participants ont eu un emploi d'une certaine durée après l'intervention. Les pourcentages sont particulièrement élevés dans le cas d'Entrepreneur et de Tandem. Ils sont plus élevés dans le cas des prestataires que dans celui des anciens prestataires réadmissibles et des membres du groupe témoin.

- La stabilité de l'emploi faisant suite à l'intervention varie selon les programmes (les emplois tendent à être plus stables dans le cas d'Entrepreneur et de Tandem), l'âge des travailleurs (les plus âgés sont plus susceptibles d'occuper un emploi de plus longue durée) et le statut de prestataire (les prestataires d'AE tendent à avoir des emplois plus durables que les anciens prestataires réadmissibles).

- Les prestataires sont plus susceptibles que les membres du groupe témoin d'avoir occupé un emploi ayant duré 12 semaines consécutives.

- Les participants d'Entrepreneur et de Tandem sont plus susceptibles d'avoir travaillé aussi bien la semaine après l'intervention qu'au moment du sondage.

- Les participants d'Action travail et d'Expérience rurale ont connu les plus hauts niveaux de chômage dans la période suivant le programme, soit environ 50 p. 100.

- De façon générale, les participants ont acquis des avantages dans la période postérieure au programme (entre la première semaine et le moment du sondage), ceux de la plupart des programmes ayant connu une hausse dans l'incidence de l'emploi ou de la poursuite des études et une baisse dans l'incidence du chômage.

- Bien que les membres du groupe témoin aient été plus susceptibles que les prestataires d'AE de détenir un emploi au moment du sondage (la seule mesure de l'emploi où l'avantage soit allé au groupe témoin plutôt qu'aux prestataires d'AE), l'incidence d'un emploi à plein temps et la proportion de personnes ayant poursuivi leurs études sont supérieures parmi les prestataires d'AE.

- Le quart des personnes sans emploi et ne faisant pas partie du marché du travail avant l'intervention ont trouvé un emploi à plein temps après l'intervention, et près de

10 p. 100 en ont trouvé un à temps partiel. Le cinquième des travailleurs à temps partielavant l'intervention ont obtenu par la suite un emploi à plein temps.

***Qualité de l'emploi***

En ce qui concerne la qualité de l'emploi, la plupart des mesures sont légèrement en faveur des prestataires d'AE à comparer au groupe témoin.

- La vaste majorité (près de 90 p. 100) des participants ayant un emploi travaillaient plus de 30 heures par semaine dans leur emploi courant. Ceux du programme Entrepreneur avaient la plus longue semaine de travail.

- Environ la moitié des participants avaient un emploi à l'année. L'incidence d'un emploi occasionnel, à contrat ou saisonnier était plus forte chez les participants d'Action travail, d'Expérience rurale et de SAE.

- Les membres du groupe témoin étaient plus susceptibles que les prestataires d'AE d'avoir un emploi à l'année et moins susceptibles d'en avoir un d'occasionnel ou à contrat.

- Les participants de PSP touchaient le salaire hebdomadaire le plus élevé, et ceux d'Action travail, le plus faible.

- Les prestataires d'AE gagnaient un peu plus que les anciens prestataires réadmissibles, reflet de l'expérience professionnelle relative des deux groupes.

- Les participants gagnaient un peu plus que les membres du groupe témoin, ce qui révèle un certain bénéfice pour les personnes ayant profité des PMP, à comparer à une autre forme d'aide à l'emploi ne découlant pas de l'Entente.

***Rétention***

Un peu moins de la moitié des participants ayant touché une subvention salariale ont continué à travailler pour leur employeur d'accueil, ceux du programme Tandem ayant été, comme prévu, les plus susceptibles d'être embauchés.

- Parmi les raisons de ne pas embaucher les travailleurs ayant épuisé leur subvention salariale, on note le manque de ressources et la nature temporaire ou saisonnière du travail.

- Le tiers des employeurs ont « perdu » leur employé avant la fin de la subvention salariale. Les raisons les plus souvent invoquées sont, dans l'ordre, la démission avant la fin de la subvention, un manque d'aptitude pour la formation, une mauvaise attitude, l'incompétence, les difficultés personnelles et l'obtention d'un autre emploi.

*Apport différentiel*

Plus de 70 p. 100 des employeurs ayant touché une subvention salariale disent qu'autrement, ils auraient laissé le poste vacant (apport différentiel complet).

*Chômage et recherche d'emploi*

Les participants sont restés en moyenne sans emploi pendant environ 30 p. 100 du temps suivant l'intervention.

- Les moyennes les plus élevées appartiennent aux participants d'Expérience rurale et d'Action travail (36 et 43 p.100) et la plus faible concerne ceux du programme Entrepreneur (environ 8 p. 100).

- Les prestataires d'AE ont connu moins de chômage que les anciens prestataires réadmissibles, reflet de leur expérience professionnelle, et que les membres du groupe témoin, ce qui laisse supposer que les prestations et mesures provinciales présentent un certain avantage.

Les participants d'Entrepreneur ont cherché le moins longtemps du travail pendant qu'ils étaient en chômage même si le pourcentage de temps où ils l'ont été après l'intervention est le plus faible. À l'autre extrême, les participants d'Action travail et d'Expérience rurale étaient les plus susceptibles de chercher du travail pendant leur période sans emploi.

- Les anciens prestataires réadmissibles ont cherché du travail pendant un peu plus longtemps que les prestataires d'AE.

- Pendant qu'ils étaient en chômage, les membres du groupe témoin ont eu tendance à chercher pendant encore plus longtemps du travail (que les prestataires d'AE), ce qui laisse supposer que les PMP présentent un certain avantage.

Le genre d'activités entreprises en recherche d'emploi varie selon le programme.

- Les participants de SAE étaient plus susceptibles que ceux des autres PMP d'envoyer leur curriculum vitae et de compter sur les journaux.

- Les participants d'Expérience rurale et d'Action travail s'en remettaient surtout au bouche à oreille pour trouver un emploi.

***Recours au soutien du revenu***

Environ le quart des participants ont connu après l'intervention une nouvelle période de prestations d'AE.

- Les participants d'Entrepreneur et, dans une mesure un peu moindre, ceux de PSP et de SAE, ont le meilleur dossier en ce qui concerne tant le recours aux prestations d'AE

que le pourcentage de semaines où ils ont, après l'intervention, touché des prestations d'AE.

- Les participants d'Action travail et d'Expérience rurale ont le moins bon dossier à cet égard.

- Les prestataires d'AE étaient moins susceptibles que les anciens prestataires réadmissibles de toucher des prestations d'AE après l'intervention.

- Toutefois, les non-participants n'étaient que légèrement plus susceptibles que les participants de toucher des prestations d'AE.

Seulement le dixième environ des participants ont reçu des prestations d'aide sociale après l'intervention.

- L'incidence la plus forte provient des participants d'Action travail et de SAE, lesquels en ont touché aussi le plus longtemps.

- Les anciens prestataires réadmissibles étaient plus susceptibles que les prestataires d'AE d'avoir reçu des prestations d'AS, tandis que les membres du groupe témoin l'étaient le moins.

***Attitudes et compétences***

Les données qualitatives et quantitatives montrent que les participants des PMP ont accru leur compétence et amélioré leur attitude à l'égard du travail et de l'apprentissage.

- Parmi les résultats psychologiques mentionnés spécifiquement, il y a la confiance en soi, le sens de l'accomplissement, la dignité et une appréciation des avantages que procure le fait de contribuer au développement de son capital humain.

- Dans l'optique du marché du travail, les participants ont acquis une meilleure connaissance du marché du travail, renforcé leur aptitude à se fixer des objectifs professionnels et amélioré leur compétence propre à un emploi ainsi que leurs techniques de recherche d'emploi.

- Entre 75 et 89 p. 100 des employeurs ayant touché des subventions salariales croient que la participation aux programmes a été profitable pour les clients du point de vue de leur attitude à l'égard de l'apprentissage et de la formation, des habiletés propres à un emploi et de l'état de préparation au travail.

- Six employeurs sur dix sont d'avis que les participants étaient prêts à occuper un emploi à la fin de la subvention salariale.

Environ huit employeurs sur dix ont procuré aux participants des PMP une formation particulière à l'emploi et de l'orientation, et cela dans tous les programmes liés à une subvention salariale.

- Environ la moitié ont offert à leurs stagiaires une rotation des tâches, une formation personnelle, du mentorat et du jumelage.

- La formation en informatique et l'orientation professionnelle sont les deux services les moins souvent mentionnés (notamment dans le cas d'Expérience rurale) outre les conseils en recherche d'emploi (notamment dans le cas de Tandem).

***Résultats pour l'employeur***

Selon les discussions de groupe et les études de cas, la participation des employeurs aux programmes de subvention salariale leur a été profitable.

- Les deux initiatives d'adaptation à l'expansion de SAA, étudiées dans le cadre de la présente évaluation, ont permis une augmentation du chiffre d'affaires.

- Parmi les autres avantages, mentionnons une meilleure compréhension de la gestion et du marketing, une confiance accrue dans l'orientation de la compagnie, l'établissement d'un plan d'entreprise et d'une stratégie de marketing, et une plus grande sensibilisation aux services de soutien offerts aux entreprises.

Le sondage réalisé auprès des employeurs montre que leur organisation a profité de la participation aux programmes de subvention salariale.

- Plus de huit employeurs sur dix estiment que les subventions salariales ont eu un impact positif sur leur organisation en général.

- En matière d'impact, l'écart le plus important concerne les employeurs de Tandem et d'Expérience rurale à propos de l'aptitude de l'organisation à évaluer de nouveaux employés éventuels (85 contre 62 p. 100).

- L'ampleur des effets positifs semble décliner avec la taille de l'organisation.

Les domaines où les employeurs participants disent que leurs frais ont augmenté sensiblement sont la supervision/formation et la rémunération (39 et 31 p. 100 des employeurs) ainsi que les avantages sociaux (en particulier pour les employeurs de Tandem).

- Le poste de la rémunération est celui que les employeurs du secteur privé mentionnent le plus souvent comme coûteux.

- Plus de 40 p. 100 des employeurs ne signalent pas de hausse de coût significative, mais les organisations sans but lucratif sont moins susceptibles d'être de cet avis.

***Résultats pour la collectivité***

L'opinion varie quant à l'étendue des avantages que les prestations et mesures ont rapportés à la collectivité. Les personnes-ressources ne pouvaient pas en déceler beaucoup d'effets.

- Lors des discussions de groupe, certains employeurs ont estimé que les programmes avaient consolidé l'infrastructure communautaire, ce qui sera avantageux à la longue.

Dans les deux études de cas portant sur des initiatives de développement communautaire du Service d'aide à l'adaptation, il semble que les collectivités ont tiré profit des travaux du comité du SAA.

- Dans les deux cas, les collectivités ont adopté un plan stratégique ou d'action communautaire, et le moral s'est trouvé rehaussé grâce aux projets.

- Dans un cas, le plan a débouché sur des avantages tangibles (soit l'achat d'un terrain pour l'aménagement d'un parc industriel, et des négociations avec des employeurs éventuels).

- Dans l'autre, le plan a renforcé la capacité de l'organisation communautaire qui en était commanditaire à accroître son autonomie financière et, par conséquent, à donner du travail à un plus grand nombre de membres de la collectivité.

***Résumé selon l'intervention***

Nous avons effectué une modélisation économétrique pour trois ensembles de mesures touchant les résultats pour les clients : l'emploi, le salaire et le recours au soutien du revenu. Pour cette analyse, les résultats étaient mesurés en fonction des interventions tout en contrôlant le temps écoulé depuis l'intervention, les antécédents sociodémographiques et relatifs au travail ainsi que l'utilisation d'autres services. Nous avons réalisé des analyses distinctes en fonction du sexe, de l'âge et du statut de prestataire. Ce dernier segment comprend les prestataires d'AE actifs et les anciens prestataires réadmissibles « récents », c'est-à-dire dont la période de prestations a pris fin dans les six mois précédant l'intervention à l'étude.

Il conviendrait d'analyser les résultats des interventions dans la perspective de l'évaluation formative qui a permis de les mesurer. Les interventions répondant à divers besoins, on ne peut s'attendre à ce qu'elles aient toutes la même période de gestation — période au cours de laquelle les incidences seront décelables. Dans le cadre d'une évaluation formative, les programmes Entrepreneur et Tandem, qui, dans bien des cas, ont des résultats immédiats en matière d'emploi, devraient donner des résultats plus propices que d'autres interventions, qui n'ont pas de résultats immédiats à cet égard et qui offrent formation et autres mesures d'aide à des personnes qui ont des besoins tels qu'il serait utopique d'espérer, dans leur cas, une intégration rapide au marché du travail.

- *Tandem* — Compte tenu des autres facteurs, ce programme a, dans l'ensemble et pour tous les segments individuels à l'exception des prestataires d'AE actifs, un impact positif significatif sur tous les résultats d'emploi sauf en ce qui concerne le pourcentage des semaines de travail, où il demeure sans effet pour tous les segments. En outre, le programme n'a pas d'impact sur le pourcentage de semaines à chercher du travail en regard des semaines écoulées depuis l'intervention, dans l'ensemble et pour chaque segment. Tandem a un effet positif sur le niveau du salaire hebdomadaire actuel et sur son taux de croissance entre la période précédant l'intervention et celle qui la suit, dans l'ensemble et pour tous les segments à l'exception des participants âgés et des prestataires d'AE. Quant au changement absolu dans le salaire, Tandem n'a pas d'effet sur l'ensemble mais contribue à hausser le salaire des hommes seulement. Enfin, il réduit le nombre de semaines à toucher des prestations d'AE après l'intervention, dans l'ensemble mais, selon les segments, uniquement pour les femmes, les jeunes participants et les anciens prestataires réadmissibles récents, et il réduit, mais seulement pour les jeunes participants, la probabilité de recevoir des prestations d'AS après l'intervention.

- *Entrepreneur* — Compte tenu des autres facteurs, ce programme a un impact positif significatif sur tous les résultats d'emploi, dans l'ensemble et pour chaque segment, excepté pour les prestataires ayant travaillé pendant 12 semaines consécutives. Il réduit la durée de la recherche d'emploi pour tous les segments à l'exception des anciens prestataires réadmissibles récents. De même, Entrepreneur hausse les trois mesures du salaire dans l'ensemble mais, de façon générale, seulement pour les hommes, les jeunes participants et les anciens prestataires réadmissibles récents. De plus, il a un impact négatif significatif sur la durée relative des prestations d'AE, dans l'ensemble et pour tous les segments à l'exception des prestataires d'AE, mais il n'a pas d'effet sur le recours à l'AS.

- *Action travail* — Compte tenu des autres facteurs, les seuls effets de ce programme sur l'emploi sont un impact positif significatif sur la tenue d'un emploi à plein temps uniquement pour les participants âgés. Il n'a pas d'effet sur la durée relative de la recherche d'emploi après l'intervention, si ce n'est d'accroître celle des participants les plus jeunes et des prestataires d'AE. Il ne ressort aucun effet sur le salaire ou la dépendance à l'égard du soutien du revenu.

- *PSP* — Compte tenu des autres facteurs, ce programme n'a, pour tous les participants et chacun des segments, aucun impact significatif sur les résultats en matière d'emploi et de recherche d'emploi, à l'exception d'un impact positif sur le pourcentage de semaines de travail sur les semaines écoulées depuis l'intervention, uniquement pour les femmes. PSP exerce un effet positif sur toutes les mesures du salaire, dans l'ensemble et pour tous les segments sauf les prestataires d'AE actif. Il réduit la probabilité de toucher des prestations d'AE après l'intervention, dans l'ensemble et pour tous les segments à l'exception des hommes et des prestataires. Il n'a aucun effet sur le recours à l'AS.

- *SAE* — Compte tenu des autres facteurs, ce programme a un impact positif significatif sur deux résultats d'emploi seulement : la tenue d'un emploi actuel (dans l'ensemble mais seulement pour les segments des jeunes participants et des participants âgés) et la tenue d'un emploi actuel à plein temps (dans l'ensemble et pour le segment des participants âgés seulement). Il n'en ressort aucun impact significatif sur les deux autres résultats d'emploi (à l'exception d'un impact négatif sur les semaines de travail pour les hommes seulement), sur le résultat touchant la recherche d'emploi et sur les résultats touchant le salaire. SAE réduit le nombre de semaines à toucher des prestations d'AE après l'intervention, dans l'ensemble et pour tous les segments à l'exception des prestataires d'AE actifs. Il ne présente pas d'effet sur l'AS dans l'ensemble, mais il accroît la probabilité de recourir à l'AS pour les hommes.

- *Expérience rurale* — Compte tenu des autres facteurs, ce programme n'a aucun effet significatif sur les résultats d'emploi. Il ne présente pas d'effet sur les résultats en matière de recherche d'emploi et de salaire. Enfin, Expérience rurale accroît le recours à l'AE après l'intervention dans l'ensemble et pour chaque segment sauf pour les femmes et les anciens prestataires réadmissibles récents. Aucun effet sur le recours à l'AS n'a été décelé. En outre, il convient de signaler que les effets négatifs du programme sur la tenue d'un emploi actuel à plein temps et le changement dans le salaire hebdomadaire actuel, ainsi que son effet positif sur le recours à l'AS (obtenus au moyen des seules variables du programme) sont annulés par l'insertion dans le modèle des variables de contrôle touchant les antécédents, ce qui signifie que les caractéristiques des participants pourraient compenser les effets négatifs du programme.

## Leçons à tirer

L'évaluation formative permet de tirer certaines leçons. Voici un aperçu préliminaire des principales :

- Il ressort de la majorité de nos sources de données que le succès de l'EDMT dépend fortement du degré de planification et de coordination des activités avant leur mise en oeuvre. La planification et la coordination des efforts revêtent surtout de l'importance dans les domaines suivants :

  — L'établissement du calendrier et du coût de l'aménagement des installations communes, en consultation avec les autorités locales;

  — La prise de dispositions temporaires touchant la fourniture des services en attendant l'aménagement des installations communes;

  — La coordination des efforts touchant la fourniture des services au sein des ministères et entre eux;

  — La mise en application uniforme des programmes;

— Une gestion de projet centrale afin de surveiller et de coordonner tous les aspects de la mise en oeuvre de l'EDMT;

— L'attention adéquate accordée à la gestion du changement dans l'intérêt des fonctionnaires parce que beaucoup d'entre eux se sentent isolés et ignorent quels sont au juste leurs rôles et leurs responsabilités découlant de l'EDMT.

- Bon nombre de personnes-ressources chargées de fournir les services liés à l'Entente soulignent comme problème majeur le manque de communication et d'esprit d'équipe au sein des ministères et entre eux.

- Dans l'ensemble, les programmes et les services semblent très bien fonctionner et pouvoir répondre aux besoins des particuliers, des employeurs et de la collectivité, et les clients tendent à se montrer satisfaits des services reçus.

- Tous les programmes et services sont exécutés dans les deux langues officielles.

- De nombreuses observations font croire que beaucoup de personnes engagées dans la conception, la prestation et la réception des programmes et des services estiment qu'il faudrait élargir les critères d'admissibilité.

- Les systèmes de données actuels ne sont pas suffisants pour surveiller et contrôler les effets des programmes découlant de l'EDMT et l'atteinte des objectifs.

## Recommandations

Il ressort de l'analyse des observations faites au cours de l'évaluation formative qu'un certain nombre de mesures concrètes pourraient être prises à l'étape actuelle de mise en oeuvre afin d'améliorer l'efficacité de toute l'infrastructure de l'Entente. Nous faisons donc les recommandations suivantes :

- Il convient de mettre au point une stratégie globale touchant les communications internes en vue de résoudre les difficultés ministérielles et interministérielles. Cette stratégie devrait englober les questions touchant la précision des rôles et des responsabilités dévolus respectivement au personnel et aux ministères qui sont parties à l'Entente, ainsi que les changements que la mise en oeuvre de l'Entente a provoqués dans la prestation des services.

- Des décisions s'imposent touchant des questions d'intérêt mutuel pour les ministères partenaires au sujet de la mise en oeuvre. Il s'agit de questions relatives à la promotion des programmes et des services découlant de l'EDMT de même qu'à l'exécution des services, notamment en ce qui a trait à l'accueil et à la signalisation dans les CSRH.

- Les partenaires fédéraux et provinciaux doivent s'entendre sur la responsabilité des services auprès de la clientèle autochtone, en particulier celle qui vit dans les réserves.

- En matière de promotion, il faudra mettre au point une stratégie des communications externes afin d'accroître la sensibilisation des prestataires d'AE dont la participation aux prestations et aux mesures est très inférieure à l'objectif fixé.

- Une recherche qualitative plus poussée s'impose quant aux raisons de la participation marquée des anciens prestataires réadmissibles, en particulier dans le cadre du programme Entrepreneur. Les travaux permettront de déterminer si cette participation élevée est attribuable aux démarches des agents chargés du service à la clientèle, à une demande d'aide plus forte que prévue de la part des anciens prestataires réadmissibles ou à d'autres facteurs.

- Des changements doivent être apportés afin que les programmes correspondent bien aux besoins de la clientèle visée, compte tenu de la proportion plus faible que prévue de prestataires d'AE qui ont participé aux programmes de l'EDMT. À cet égard, nous avons pu constater que des clients de l'AE n'ont pas été dirigés vers les PMP. Il se peut que les faibles résultats concernant l'atteinte des objectifs découlent de problèmes associés à la prestation des services, aux communications interministérielles et à un mauvais ciblage.

- Une meilleure intégration des systèmes d'information maintenus par les trois ministères permettrait de mieux contrôler le déroulement du programme et ses résultats, ce qui faciliterait la gestion du programme et de la prestation des services, de même que la détermination ultérieure des impacts aux niveaux provincial et local.

- En matière d'exécution du programme, une meilleure coordination entre les trois ministères améliorerait la prestation des services et la participation aux programmes de l'EDMT. Les efforts pourraient porter, par exemple, sur les heures d'ouverture et les renvois de clientèle entre les ministères.

- La nomination d'un responsable de projet chargé spécifiquement de surveiller la mise en oeuvre de l'Entente (y compris la suite à donner aux présentes recommandations) permettrait d'aplanir les difficultés qui risquent de surgir d'ici la fin du processus de mise en oeuvre. Parmi les bienfaits pouvant découler de cette nomination, mentionnons que ce responsable pourrait faciliter la communication entre les trois ministères, désamorcer au fur et à mesure les difficultés et travailler à l'établissement de lignes directrices touchant de nombreux aspects de la mise en oeuvre qui n'ont pas été résolus avant la signature de l'EDMT (p. ex., la définition des responsabilités respectives touchant les frais d'administration).

- Pour résoudre les problèmes d'uniformité dans la prestation des services, il faudrait encourager les divers bureaux à s'échanger leurs points de vue et leurs expériences au moyen, entre autres, du courrier électronique ou d'un site Internet prévu à leur intention.

- Il faudra approfondir la recherche, notamment lors de l'évaluation sommative, en vue de poser un jugement plus définitif sur les impacts relatifs des différents programmes sur les résultats dans divers domaines, dont l'emploi. Il serait prématuré, vu les résultats à court terme de la présente évaluation formative, de faire des recommandations sur des programmes précis. Cela tient surtout au fait que dans le cadre des PMP, les programmes visent des besoins différents en matière d'employabilité et devraient, par conséquent, comporter des délais différents afin que leur impact puisse pleinement se manifester. Par exemple, on ne saurait s'étonner d'avoir pu observer dans le cadre d'une évaluation formative des résultats positifs concernant les programmes Tandem et Entrepreneur, étant donné qu'ils sont tous deux axés sur la prise de décisions de carrière au moyen d'une stratégie de placement qui débouche normalement sur des résultats d'emploi immédiats. Par contre, d'autres programmes, comme PSP, peuvent n'avoir eu qu'un impact limité parce que, pour réaliser leur objectif en matière d'employabilité (p. ex., le perfectionnement des compétences) et pour que leurs effets sur le marché du travail puissent se faire sentir, ils exigent un horizon de temps plus long.

# *Réponses de la Direction*

## *Recommandation 1*

On devrait mettre au point une stratégie générale de communications internes afin de répondre aux préoccupations qui se présentent à l'intérieur des ministères et entre ces derniers. Il faudrait qu'une stratégie de ce genre se penche sur les questions se rapportant à une meilleure précision des rôles et responsabilités respectives du personnel ainsi que des ministères partenaires de l'EDMT, ainsi que sur les modifications de la prestation de services qui furent le résultat de la mise en œuvre de l'EDMT. Une possibilité serait d'établir un système d'information unique, automatisé et facile à utiliser au sujet des nouveaux programmes, ce qui aiderait le personnel de première ligne.

***Réponse***

À la demande du comité de mise en œuvre, on a formé un comité des communications réunissant des représentants de tous les ministères. Une ébauche de stratégie a été élaborée. Les trois ministères reconnaissent l'importance d'une stratégie générale de communications internes et prendront les mesures nécessaires pour terminer la mise au point de cette stratégie et pour la mettre en vigueur (notamment en utilisant les technologies existantes). De plus, nous allons tenir en octobre 1999 un atelier destiné aux directeurs locaux, qui mettra l'accent sur l'amélioration des communications et des services à la clientèle. Cette démarche aidera également à mieux préciser les responsabilités et les rôles respectifs.

## *Recommandation 2*

Il sera nécessaire de prendre des décisions concernant les problèmes d'intérêt mutuel en matière de mise en œuvre qui se présentent à tous les ministères partenaires. Ces décisions répondront à des questions se rapportant à la promotion des programmes et services de l'EDMT, ainsi qu'à d'autres problèmes se rapportant à la dispensation des services, comme la réception des clients et des enseignes appropriées dans le Centres de service en ressources humaines Canada/Nouveau-Brunswick (CSRH).

***Réponse***

Des décisions concernant les questions d'intérêt mutuel sont prises au niveau local. Les problèmes qui ne peuvent être résolus par les comités locaux de mise en œuvre sont transmis au comité principal de mise en œuvre. Des décisions ont été prises concernant la réception des clients et les enseignes.

## *Recommandation 3*

La responsabilité des services à la clientèle autochtone, particulièrement les personnes habitant les réserves, doit être précisée entre les partenaires fédéraux et provinciaux.

***Réponse***

Les représentants provinciaux et fédéraux, ainsi que la communauté autochtone, ont collaboré pour s'occuper des questions se rapportant à la dispensation des services à la clientèle autochtone, y compris les personnes habitant les réserves. Tous les partenaires ont fait des efforts considérables pour préciser les rôles et assurer la coordination des services. Par exemple, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, ainsi que la Stratégie d'emploi pour les Autochtones, ont été mises en œuvre pour répondre aux besoins de la clientèle autochtone.

## *Recommandation 4*

En ce qui concerne la promotion, on a besoin de mettre au point une stratégie de communications externes afin de mieux sensibiliser les prestataires actuels de l'a.-e., dont la participation aux mesures et aux avantages offerts est bien en deçà des objectifs.

***Réponse***

On a mis au point un plan de marketing qui est spécialement destiné aux prestataires actuels de l'a.-e., afin de mieux sensibiliser ces derniers aux services d'emploi et de mettre en lumière l'importance d'une intervention immédiate. La mise en œuvre en est prévue pour l'automne de 1999.

## *Recommandation 5*

On a besoin d'effectuer plus de recherche qualitative afin d'étudier les raisons de la forte demande de prestations de la part de personnes qui reviennent plus d'une fois dans le système, particulièrement dans le cas du programme Entrepreneur. La recherche permettra de trouver si cette forte demande peut être attribuée à des mesures prises par les agents de services à la clientèle, à une demande d'aide plus élevée que prévue chez les personnes qui reviennent souvent, ou à un autre facteur.

***Réponse***

Les clients reçoivent habituellement de l'aide à la fin d'une période de prestations. Comme il est mentionné ci-dessus dans la réponse no 4, nous faisons des efforts pour aider les clients plus tôt pendant leur période de prestations. La nature du processus d'approbation du programme Entrepreneur et les délais nécessaires pourraient avoir quelque chose à faire avec le pourcentage plus élevé de clients qui reviennent. Une analyse du groupe qui demande des services et de ses raisons pour le faire pourrait être utile pour la prestation des services.

## *Recommandation 6*

Une meilleure intégration des systèmes d'information tenus par les trois ministères permettrait une surveillance appropriée et une observation des résultats, facilitant ainsi beaucoup la gestion de la prestation des programmes et des services, ainsi que la détermination subséquente des incidences aux niveaux provincial et local. Dans la même optique, il existe un besoin de mieux préciser les exigences en matière de responsabilisation et de déterminer qui est responsable de quels résultats, de définir

clairement des moyens valides de mesurer les résultats, ainsi que d'une résolution des problèmes relatifs à la protection de la vie privée des clients afin d'améliorer le partage de l'information entre les partenaires de l'EDMT.

***Réponse***

L'établissement des concepts de la mise au point d'une gestion des cas pour les clients de l'a.-e. et ceux qui reviennent dans le système est maintenant terminé. La province s'attend à avoir un seul système de gestion des cas (NBCAS) d'ici le printemps de l'an 2000. L'intégration du système permettra une gestion harmonisée et complète des cas et des plans d'action, quelle que soit la source de revenu. On travaille également à l'élaboration du Système de repérage du développement de l'emploi (SRDE), ce qui offrira l'occasion d'établir de meilleurs liens entre les besoins des clients et l'activité des programmes. Cette question fut aussi mentionnée dans notre récent examen de la politique, et nous sommes d'accord pour procéder à une exploration plus approfondie. Les trois partenaires se sont engagés à entreprendre des activités, ce qu'ils ont fait, dans le but d'accroître notre compréhension des exigences en matière de responsabilisation. Des améliorations ont été observées pendant l'exercice financier 1998-1999. Une lettre d'entente concernant le partage de l'information au sujet des clients de l'a.-e. a été complétée, et il en résultera une modification officielle de l'accord. Tout cela a eu pour résultat un ciblage plus efficace des clients de l'a.-e.

## *Recommandation 7*

Des changements sont nécessaires pour garantir que les programmes soient bien ciblés par rapport aux clients, un problème qu'on a constaté devant la proportion inférieure aux prévisions de prestataires de l'a.-e. qui ont participé aux programmes de l'EDMT . Dans cette optique, certains indices suggèrent que les clients de l'a.-e. n'étaient pas dirigés vers les Prestations et mesures provinciales (PMP). Tout cela donne à penser que l'absence de résultats conformes aux objectifs peut avoir quelque chose à voir avec les problèmes de prestation des services, de communications interministérielles et de mauvais établissement des cibles.

***Réponse***

On a déjà indiqué ci-dessus, dans la réponse no 4, qu'un plan de marketing est en cours d'élaboration afin d'expliquer aux clients de l'a.-e. ce qu'ils auraient à gagner à demander de l'aide plus tôt pendant leur période de prestations. Une lettre d'entente concernant le partage de l'information au sujet des clients de l'a.-e. a été complétée, et il en résultera une modification officielle de l'accord. Cela a eu pour résultat un ciblage plus efficace des clients de l'a.-e. Un certain nombre d'initiatives ont été prises par les bureaux locaux afin de s'assurer que les clients de l'a.-e. soient au courant des services disponibles.

## *Recommandation 8*

Une meilleure coordination de la façon d'assurer les programmes entre les trois ministères améliorerait la prestation des services et élargirait la portée des programmes de l'EDMT. Ces efforts porteraient sur des aspects tels que les heures de service et les orientations des clients entre les ministères.

***Réponse***

On a formé en janvier 1999 un groupe de travail interministériel chargé d'examiner les problèmes se rapportant à l'exécution des programmes de l'EDMT. Un document intitulé Policy Issues Action Plan a été rédigé et a reçu l'appui des trois ministères. Il en est résulté la formation d'un certain nombre de groupes de travail chargés d'examiner les problèmes se rapportant aux programmes, comme les programmes destinés aux personnes handicapées, aux jeunes et aux étudiants, un examen des programmes de formation et de subventions salariales, et une étude de nos processus de planification respectifs. Le travail est terminé dans certains secteurs, en particulier dans le domaine d'un processus de planification qui serait réalisé en collaboration.

## Recommandation 9

La nomination d'un gestionnaire de projet spécialement responsable de la surveillance de la mise en œuvre de l'EDMT (y compris la surveillance des mesures prises pour mettre en œuvre les présentes recommandations) réduirait au minimum les difficultés qui pourraient encore se présenter pendant le reste du processus de mise en œuvre. Parmi les avantages que cette nomination serait susceptible d'apporter, un tel gestionnaire pourrait faciliter les communications entre les trois ministères, s'occuper de la solution des autres difficultés qui pourraient se présenter, et travailler à l'établissement de directives claires se rapportant à un bon nombre des problèmes de mise en œuvre qui n'avaient pas encore été réglés avant la signature de l'EDMT (c'est-à-dire l'établissement de la répartition des frais administratifs).

***Réponse***

On a désigné des personnes clefs de chaque ministère pour surveiller et administrer la mise en œuvre de l'EDMT et assurer les liens entre le personnel local et les hauts fonctionnaires.

## Recommandation 10

Afin de répondre aux préoccupations exprimées au sujet du manque d'uniformité dans les divers lieux de prestation des services, on devrait encourager les divers lieux à échanger des points de vue et des expériences au moyen du courrier électronique, d'un site Internet spécialement conçu ou de toute autre façon.

***Réponse***

Nous reconnaissons qu'un certain manque d'uniformité entre les divers lieux de prestation de service pose un problème. Toutefois, nous croyons que les efforts de collaboration de plusieurs groupes de travail conjoints, comme les comités locaux de mise en œuvre, le groupe de consultation sur les Prêts et subventions de perfectionnement (PSP) et l'atelier des directeurs qui doit avoir lieu, permettront de répondre à ces préoccupations. Cette question fut également mentionnée dans notre récent examen des politiques, et nous sommes d'accord pour procéder à une exploration plus approfondie.

### *Recommandation 11*

On aura besoin d'effectuer plus de recherches, particulièrement dans l'évaluation sommative, afin d'évaluer de façon plus définitive l'incidence relative des différents programmes d'emploi, ainsi que leurs autres résultats. Il serait prématuré de présenter des recommandations au sujet de programmes particuliers en se fondant sur les résultats à court terme de la présente évaluation formative. La raison principale est que les programmes PMP ciblent différents besoins relatifs à l'aptitude à l'emploi, et on pourrait par conséquent s'attendre à ce qu'il soit nécessaire d'attendre plus ou moins longtemps selon les programmes avant d'en ressentir la pleine incidence. Par exemple, les résultats positifs observés dans le cas des programmes Partenaires et Entrepreneur, dans la présente évaluation formative, ne sont pas surprenants étant donné que ces deux programmes visent une prise de décisions de carrière en utilisant une stratégie de placement qui dirige immédiatement vers des emplois. Par contre, l'incidence limitée d'autres interventions, comme les PSP, peut avoir pour cause le fait qu'elles portent sur des besoins en matière d'aptitude à l'emploi (comme l'amélioration des compétences) qui exigent nécessairement des périodes de temps plus longues pour réaliser et mesurer les incidences sur le marché du travail.

- En se fondant sur les incidences à court terme observées au cours de l'évaluation formative, il est possible de proposer quelques hypothèses concernant la modification possible de certaines interventions, susceptible d'en améliorer le rendement, mais dont la mise au point exigerait d'autres recherches. Par exemple :

  — La constatation que les produits libre service ont eu des résultats négatifs pour les hommes et les participants plus jeunes pourrait simplement refléter le fait que l'utilisation de ces produits a détourné les membres de ces groupes de la recherche d'une aide à l'emploi plus intensive. D'autres analyses pourraient permettre de faire la lumière sur l'incidence réelle de ces produits et suggérer des moyens d'améliorer la promotion des programmes, des orientations ou des deux parmi les partenaires de l'EDMT.

  — De plus, les faibles résultats des programmes Expérience rurale et Action travail si on les compare aux programmes Entrepreneur et Partenaires, en termes d'emplois obtenus, ne sont pas surprenants, étant donné que les premiers de ces programmes ont été conçus pour assurer seulement une expérience d'emploi à court terme. De toute façon, ces placements étant à court terme, ils pourraient encourager le recours répété à l'a.-e. Une recherche plus poussée portant sur les incidences à plus long terme pourraient permettre de faire la lumière sur l'importance de ce problème.

***Réponse***

Le Comité mixte d'évaluation est responsable de l'établissement de l'énoncé de travail de l'évaluation sommative, et tiendra compte de ces points.

# 1. Introduction

Le document que voici présente les résultats de l'évaluation formative de l'Entente sur le développement du marché du travail conclue entre le Canada et le Nouveau-Brunswick. Le chapitre 1 situe l'évaluation dans son contexte. Le chapitre 2 présente un aperçu de la méthodologie utilisée aux fins de l'évaluation dont les résultats principaux sont exposés dans les chapitres suivants.

## 1.1 Aperçu général

### *La Loi sur l'assurance-emploi*

La Loi sur l'assurance-emploi (AE) est entrée en vigueur en juillet 1996. La Partie I de la Loi prévoit le versement de prestations d'AE aux personnes temporairement sans travail, tandis que la Partie II prévoit des prestations et des mesures actives en vue d'aider les personnes sans emploi à retourner au travail. Ensemble, les deux parties forment un cadre de travail homogène et équilibré pour favoriser la croissance de l'emploi.

La Partie I de la Loi sur l'assurance-emploi maintient le système national de soutien temporaire du revenu pour les prestataires d'AE pendant qu'ils se cherchent du travail. Par l'intermédiaire de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), le gouvernement canadien conserve la responsabilité de soutenir le revenu au moyen de l'assurance-emploi et d'offrir des programmes de développement du marché du travail conformes aux intérêts nationaux.

La Partie II de la Loi prévoit une gamme de prestations et de mesures d'emploi actives afin d'aider les gens à retourner au travail de manière aussi rapide et efficace que possible. Ces mesures, qui peuvent être façonnées selon les besoins des individus et la réalité du marché du travail local, sont conçues pour fournir aux Canadiens sans emploi des occasions d'en obtenir un, de le conserver et, ainsi, de faire partie de la population active. En vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail conclue entre le Canada et le Nouveau-Brunswick (EDMT C/NB), la province conçoit et met en oeuvre des programmes ayant des buts et des objectifs similaires à ceux des prestations et mesures d'emploi actives qui figurent dans la Loi sur l'assurance-emploi. Ces programmes — appelés prestations et mesures provinciales (PMP) — comprennent les subventions salariales ciblées, les suppléments du revenu ciblés, l'aide au travail indépendant, les partenariats de création d'emploi et du marché du travail, la recherche et l'innovation ainsi qu'un programme de prêts et de subventions pour le perfectionnement. Le Nouveau-Brunswick offre également aux clients de l'AE divers services, notamment de l'aide afin de mettre au point leur plan de carrière, de l'orientation professionnelle et du placement.

## *Genèse de l'EDMT*

Le Nouveau-Brunswick entretient depuis longtemps avec le gouvernement fédéral et les autres gouvernements provinciaux, aussi bien à l'échelle régionale que locale, une collaboration qui s'est traduite par des partenariats novateurs, comme la Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick et Nouveau-Brunswick au travail. L'entente entre le Canada et le Nouveau-Brunswick s'inspire de cet esprit de collaboration.

Vers la fin de 1995 et au cours de 1996, le gouvernement fédéral a fait connaître, en matière d'assurance-emploi et de développement du marché du travail, diverses mesures qui allaient permettre au Nouveau-Brunswick de jouer un rôle accru dans la prestation de services visant à développer les ressources humaines.

Le 27 novembre 1995, le premier ministre du Canada annonçait l'intention du gouvernement fédéral de se retirer de la formation professionnelle en raison des liens entre ce domaine et celui de l'éducation, qui est de compétence provinciale.

En juillet 1996, l'adoption du projet de loi C-12 avait pour effet de réunir en une seule mesure législative, appelée « assurance-emploi », les dispositions touchant le soutien du revenu et l'aide à l'emploi pour les personnes sans travail qui y sont admissibles. La Loi sur l'assurance-emploi oblige le gouvernement fédéral à resserrer sa collaboration avec les provinces en ce qui concerne les activités du marché du travail, et elle permet au gouvernement du Canada de conclure des ententes relatives à la conception et à l'exécution de nouvelles prestations et mesures d'emploi dynamiques.

Le 30 mai 1996, le gouvernement du Canada présentait aux provinces et aux territoires un projet touchant le marché du travail, et le 13 décembre 1996, l'Entente Canada/Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail était conclue, ce qui allait permettre au Nouveau-Brunswick d'assumer la responsabilité de concevoir et de mettre en oeuvre des prestations et des mesures actives, soutenues par la caisse d'assurance-emploi. L'Entente prévoit en outre l'établissement de Centres de services des ressources humaines Canada/Nouveau-Brunswick (CSRH) par l'entremise desquels les Néo-Brunswickois auront accès à une gamme complète de programmes et de services fédéraux et provinciaux relatifs au marché du travail et au développement des ressources humaines. Au cours des trois premières années de l'Entente (1997-2000), le gouvernement du Canada versera au gouvernement du Nouveau-Brunswick plus de 228 millions de dollars provenant du Compte d'assurance-emploi pour administrer les prestations d'emploi et les mesures de soutien actives. Dans la foulée de l'EDMT C/NB, les parties ont signé un protocole portant sur un certain nombre de questions de transition et de fonctionnement découlant de l'Entente.

## 1.2 Critères d'admissibilité

Les critères d'admissibilité aux prestations et mesures provinciales (PMP) varient en fonction des programmes. La prochaine section donne la ventilation détaillée en même temps que la description des programmes en cause.

Pour satisfaire à l'objectif qui consiste à « réduire les chevauchements et dédoublements inutiles » dans les services, les programmes comme *Tandem, Entrepreneur, Action travail* et *Services d'aide à l'emploi* englobent la fourniture de services à des groupes cibles qui ne sont pas visés dans l'EDMT C/NB. Le financement des services ainsi offerts aux participants non visés par l'Entente provient d'une affectation distincte de crédits provinciaux. La présente évaluation concerne uniquement les participants et les services financés en vertu de l'EDMT C/NB.

L'Entente définit de la façon suivante[2] ce qu'est un « client de l'assurance-emploi » :

- « Personne sans emploi qui, au moment où elle demande à bénéficier d'une prestation ou d'une mesure provinciale :

  a) est un prestataire actif d'assurance-emploi;

  b) est une personne à l'égard de qui une période de prestations a été établie ou a pris fin au cours des trente-six derniers mois;

  c) s'est vu établir une période de prestations au cours des soixante derniers mois et qui :

     i) a touché des prestations parentales ou de maternité en vertu de l'Annexe ou de la Loi sur l'assurance-chômage,

     ii) s'est par la suite retirée du marché du travail pour prendre soin d'un ou de plusieurs nouveau-nés ou d'un ou de plusieurs enfants placés chez elle en vue de leur adoption,

     iii) tente de réintégrer le marché du travail. »

2 Article 1.2 de l'Entente Canada/Nouveau-Brunswick.

## 1.3 Prestations et mesures provinciales

L'annexe 1 de l'EDMT entre le Canada et le Nouveau-Brunswick décrit les prestations et mesures provinciales (PMP) que doit fournir le Nouveau-Brunswick. En vertu des dispositions de l'article 63 de la Loi sur l'assurance-emploi, les sommes provenant du compte d'AE ne peuvent être affectées qu'à des programmes « similaires » à ceux que la Commission a établis en vertu de l'article 59 de la Loi sur l'AE, et qui sont conformes aux buts et aux lignes directrices énoncés dans la Partie II de la Loi sur l'AE.

Les PMP offertes par le Nouveau-Brunswick en vertu de l'EDMT C/NB sont décrites en détail ci-dessous. Il importe de se rappeler que la première année de l'Entente constitue une période de transition et que, par conséquent, l'infrastructure propre à l'exécution des services en est encore à l'étape de mise en place.

Dans le but d'évaluer l'Entente Canada/Nouveau-Brunswick, nous nous intéresserons uniquement aux clients qui reçoivent de l'aide en vertu de l'EDMT — c'est-à-dire que nous allons nous concentrer sur les sommes utilisées pour fournir des services aux clients de l'AE, tant prestataires qu'anciens prestataires réadmissibles[3].

### *Les prestations provinciales*

#### Tandem

*(Entrée en vigueur : 1er avril 1997)*

L'objectif de *Tandem* est de procurer des subventions salariales aux employeurs du secteur privé et aux organisations sans but lucratif qui y sont admissibles, afin de contribuer à l'établissement d'emplois permanents ou saisonniers d'année en année au Nouveau-Brunswick. Les employeurs qui présentent une demande dans le cadre de ce programme doivent démontrer que chaque emploi visé peut devenir « permanent ».

Les employeurs participants touchent un « remboursement salarial ». Pour l'instant, le taux s'établit à 50 p. 100 pour les emplois permanents à plein temps, à 30 p. 100 pour les emplois saisonniers renouvelables et à 60 p. 100 pour les emplois offerts à de jeunes diplômés de l'enseignement postsecondaire[4]. Dans tous les cas, la contribution provinciale est plafonnée, pour l'instant aussi, à 6 $ l'heure pour un maximum de 40 heures par semaine.

---

3 L'expression « anciens prestataires réadmissibles » désigne les clients de l'AE tels que définis à l'article 1.2 de l'Entente, soit les personnes qui tombent dans les catégories b) et c) de la définition ci-dessus.

4 Pour l'année financière 1999-2000, le taux de 60 p. 100 a été porté à 70 p. 100 dans le cas de personnes qui touchent de l'aide sociale, sont autochtones ou ont un handicap.

### Entrepreneur

*(Entrée en vigueur : 1er avril 1997)*

L'initiative tend à aider les personnes sans travail à créer des emplois pour elles-mêmes et d'autres travailleurs au moyen d'un travail indépendant.

Le programme comporte deux volets distincts :

- Le volet *Garantie de prêt* permet à un Néo-Brunswickois sans travail d'obtenir un prêt jusqu'à concurrence présentement de 10 000 $. Ce prêt est garanti pour deux ans par la province du Nouveau-Brunswick et ne porte pas d'intérêt pendant un an.

- L'Aide au *travail indépendant* prévoit diverses formes de soutien pour les seuls clients de l'AE pendant la période de démarrage de l'entreprise. Les prestataires d'AE peuvent continuer à toucher leurs prestations jusqu'à échéance. Le soutien du revenu peut se poursuivre au taux déterminé par la province et jusqu'à concurrence de 45 semaines, sous réserve de l'approbation d'un conseiller en projet de la province.

Les demandes peuvent concerner un seul des volets ou les deux. Le prêt ainsi garanti et les prestations d'aide au travail indépendant sont consentis sur examen du plan d'entreprise et de l'aptitude de l'intéressé à le mettre en application.

### Action travail

*(Entrée en vigueur : 1er avril 1997)*

*Action travail* a pour but de donner aux personnes sans emploi une expérience valable en milieu de travail, pour les aider à obtenir un emploi durable. Le programme offre aux employeurs participants dans les municipalités, les organisations sans but lucratif ou les ministères et organismes gouvernementaux des encouragements à la création d'emplois à court terme.

Les prestataires d'AE peuvent toucher un supplément non assurable pendant la durée de leur participation au programme.

### Prêts et subventions de perfectionnement

*(Entrée en vigueur : Volet subventions — 1er octobre 1997*
*Volet prêts — (à venir)*

Le programme *Prêts et subventions de perfectionnement (PSP)* apportera une aide financière aux clients de l'AE qui veulent poursuivre leurs études ou leur formation. Après l'adoption de la Loi sur l'assurance-emploi en 1995, DRHC a progressivement abandonné l'achat de programmes éducatifs et de formation, les allocations de formation et la prise de dispositions touchant les étudiants indépendants, dont le financement était auparavant prévu dans la Loi sur l'assurance-chômage et la Loi nationale sur la formation.

Au lieu d'une contribution d'application générale, l'aide offerte en vertu du programme PSP est perçue comme un investissement sélectif à l'égard d'un client donné, fondé sur la gestion de cas.

### Supplément salarial

Les prestations de cet ordre s'adressent aux clients de l'AE qui sont, entre autres, des travailleurs déplacés susceptibles de gagner un revenu élevé, aux personnes qui ont souvent recours à l'assurance-emploi et à celles qui risquent de faire appel à l'aide sociale (AS). À l'heure actuelle, le Nouveau-Brunswick n'offre pas de programme dans ce domaine. Il y en aura vraisemblablement un de mis au point en fonction des résultats de projets pilotes en cours à l'échelle nationale.

## *Les mesures provinciales*

### Service d'aide à l'adaptation

*(Entrée en vigueur : 1er avril 1997)*

Le *Service d'aide à l'adaptation (SAA)* est le terme utilisé pour décrire l'approche de la province en matière d'adaptation. Dans le cadre du SAA, les activités tendent à atteindre des objectifs dans deux domaines, l'*Aide à l'emploi* et les *Partenariats communautaires*.

- *Adaptation à l'emploi et développement :* Ce volet a pour but d'aider les employeurs du secteur privé et les organisations sans but lucratif à accroître leur efficacité et, par conséquent, à offrir des emplois stables ou à créer des emplois. Ce volet peut également aider les personnes touchées par une mise à pied à se réinsérer sur le marché du travail.

- *Partenariats communautaires :* Ce volet a pour but d'encourager les collectivités à combler elles-mêmes leurs besoins en matière d'emploi en tirant partie de leurs avantages et de leur infrastructure. L'établissement de rapports positifs entre les organisations communautaires peut favoriser les stratégies complémentaires à l'égard des ressources humaines et du développement économique.

### Services d'aide à l'emploi

*(Entrée en vigueur : 1er avril 1997)*

Le programme *Services d'aide à l'emploi (SAE)* a pour but d'aider les personnes sans emploi à en obtenir un et à le conserver. Il s'adresse aux particuliers aux prises avec des obstacles à l'emploi que les Centres de services des ressources humaines Canada/Nouveau-Brunswick ne sont pas à même d'aplanir.

Le programme SAE est mis en oeuvre en partenariat avec des organisations sans but lucratif et des organismes privés ou publics dans le cadre de contrats passés avec des tiers. L'achat de services se fait en conformité avec la Loi sur les achats publics du Nouveau-Brunswick.

Les projets se situent, notamment, dans les domaines suivants : counselling d'emploi sur le plan individuel — évaluation des compétences, mise au point de plans d'action, gestion de cas, recherche d'emploi, perfectionnement professionnel, placement et mesures de suivi; activités de groupe en « recherche d'emploi »; services de présentation — création de liens avec des employeurs, des établissements d'enseignement et le gouvernement, et coordination des services de soutien; activités d'information et de sensibilisation — auprès des employeurs et de l'ensemble de la collectivité; mise en valeur de la clientèle à titre individuel ou collectif.

Chaque contrat comporte des résultats ciblés qui ont fait l'objet d'une négociation et qui ont fait l'objet d'une négociation et qui concernent, au minimum : le nombre de placements; le nombre de ces placements devant déboucher sur une participation à long terme au marché du travail; les économies qui résulteront d'une diminution de la dépendance à l'égard du soutien du revenu (AE, AS, etc.).

### Recherche et innovation

*(Entrée en vigueur : 1er avril 1997)*

Conformément à l'annexe 2 de l'Entente, le Nouveau-Brunswick doit, au titre de la mesure intitulée *Recherche et innovation*, mener des activités, des expériences et des travaux de recherche dans le but de résoudre des problèmes d'ordre théorique et pratique touchant le développement du marché du travail. À l'heure actuelle, la seule initiative dans ce domaine s'intitule *Expérience rurale*.

*Expérience rurale* est une initiative fédérale-provinciale de création d'emplois en milieu rural au Nouveau-Brunswick. En vertu de cette initiative, des fonds ont été mis à la disposition des employeurs soucieux de créer des emplois dans les domaines surtout de l'agriculture, du tourisme, de la sylviculture et de l'environnement. En 1997-1998, les participants admissibles à ce programme comprenaient des prestataires de l'aide sociale et des clients de l'assurance-emploi. Il faut que les participants proviennent des milieux ruraux de la province. Il s'agit, en ce qui concerne le Nouveau-Brunswick, des régions situées à l'extérieur des trois grands centres urbains, c'est-à-dire de Fredericton, de Saint John et de Moncton.

## 1.4 Objectifs de l'évaluation

Les objectifs de l'évaluation globale de l'EDMT C/NB (appelée ci-dessous EDMT) sont les suivants :

- vérifier à quel point les prestations et mesures provinciales ainsi que leur « infrastructure » — laquelle comprend le counselling, la détermination des besoins, la gestion de l'information, la sensibilisation et les installations communes — ont permis d'atteindre l'objectif de l'EDMT qui consiste à aider des personnes à obtenir un emploi et à le conserver;

- procurer aux gestionnaires, décideurs et concepteurs de programme de l'information dans divers domaines comme la conception d'un programme, sa mise en oeuvre, son exécution, ses cheminements, ses expériences et ses besoins en fait de données, afin d'utiliser au maximum les ressources de chaque marché du travail local;

- établir le rapport coût-efficacité des interventions;

- faire ressortir « ce qui fonctionne le mieux » et « les leçons à tirer ».

L'évaluation de l'EDMT comporte deux éléments principaux : une évaluation formative et une évaluation sommative. En règle générale, l'évaluation formative s'effectue au cours des 12 à 18 premiers mois de mise en oeuvre d'un programme, d'un projet ou d'une initiative. Elle a pour but d'en améliorer la conception, l'exécution et l'infrastructure à l'étape de la mise en oeuvre. Les évaluations sommatives visent à mesurer les résultats, les effets et la rentabilité d'un programme, d'un projet ou d'une intervention. Une première évaluation sommative a lieu de trois à cinq ans après le lancement d'un programme, et elle fait l'objet d'un suivi à intervalle de trois à cinq ans.

L'évaluation formative de l'EDMT, qui fait l'objet du présent rapport, a pour but d'offrir de l'information sur les améliorations qu'il y aurait lieu d'apporter, le cas échéant, à la conception de l'Entente, à son exécution et à son infrastructure, de manière à ce qu'elle atteigne mieux ses objectifs. Plus précisément, l'évaluation formative poursuit les objectifs suivants :

- recueillir des données de référence pour pouvoir mesurer les effets au fil du temps;

- déceler des difficultés imprévues et contribuer à les résoudre;

- s'assurer que les participants s'acheminent vers les résultats escomptés;

- décrire les points forts de l'EDMT et ses points faibles, ce qui serait susceptible d'apporter des changements novateurs;

- permettre la modification de l'EDMT en cours de route;

- faciliter l'adaptation de l'Entente en fournissant de l'information sur son administration, sa gestion et son fonctionnement au cours de sa première année de mise en oeuvre;

- procurer de l'information sur « ce qui fonctionne le mieux » et « les leçons à tirer » jusqu'ici.

## 1.5 Objet du présent document

Nous faisons état ci-dessous de la méthode employée pour l'évaluation formative et la cueillette des données de référence touchant l'Entente sur le développement du marché du travail conclue entre le Canada et le Nouveau-Brunswick, ainsi que des résultats obtenus.

L'évaluation formative de l'EDMT comportait, telle que conçue à l'origine, un ensemble d'éléments méthodologiques : l'examen de la documentation et des données administratives; des entrevues avec 35 personnes-ressources; huit discussions de groupe; cinq études de cas; six mini-études de cas portant sur le Service d'aide à l'adaptation (SAA); des sondages auprès de participants et d'un groupe témoin; un sondage auprès d'employeurs et de représentants syndicaux. Pendant l'élaboration des instruments de recherche, nous avons pu constater que certains aspects de la structure d'exécution (comme les installations communes) et de la programmation (comme le volet prêts du programme Prêts et subventions de perfectionnement) n'étaient pas encore en place. Il nous a donc semblé prudent de retarder une partie de nos travaux afin de donner à ces éléments le temps de se mettre en branle.

Le Comité mixte d'évaluation[5] a donc décidé de répartir l'évaluation en deux phases. La Phase I allait se dérouler dans l'immédiat afin d'obtenir l'information nécessaire à la présentation d'un rapport provisoire en octobre 1998. La Phase II serait entreprise dès la présentation de ce premier rapport, pour culminer en un rapport final à soumettre pour la fin de mars 1999. Le présent document renferme intégralement les résultats des deux phases.

---

5 Le Comité mixte d'évaluation se compose des représentants de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick (appelé auparavant ministère de l'Enseignement supérieur et du travail [ES&T]) et de Développement des ressources humaines Nouveau-Brunswick (DRH NB).

# 2. *Méthodologie*

Diverses méthodes de cueillette des données ont été employées pour effectuer l'évaluation formative, dont des entrevues avec des personnes-ressources, des discussions de groupe, un examen de la documentation et des données administratives, des sondages, des études de cas et des mini-études de cas. Nous décrivons brièvement ci-dessous chacune de ces méthodes.

## 2.1 Les entrevues avec des personnes-ressources

### *Phase I*

Toutes les personnes-ressources ont été réparties en quatre groupes en fonction des perspectives que chaque groupe allait pouvoir nous apporter (soit, conception et gestion du programme; exécution du programme; systèmes et infrastructure; Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick (CMVMONB)). À l'aide d'un schéma d'entrevue, nous avons mis au point quatre guides d'entrevue différents, soit un par groupe. Pour la Phase I, les entrevues avec les personnes-ressources se sont déroulées auprès de trois de ces groupes (conception et gestion du programme; exécution du programme; systèmes et infrastructure)[6].

Nous avons effectué 25 entrevues avec des personnes-ressources au cours de la Phase I. Au total, 33 personnes y ont participé (14 responsables du ministère du Travail, neuf de DRH-NB et dix autres de DRHC).

Nous avons tâché de mener le plus grand nombre de ces entrevues en personne. Toutefois, six ont dû être effectuées au téléphone avec des personnes situées à l'extérieur de Fredericton, de Moncton et de Bathurst (ou qui n'étaient pas disponibles lors de notre passage dans ces centres). Les entrevues avec les fonctionnaires de Fredericton qui préféraient être interviewés en anglais ont eu lieu entre les 23 et 25 juin 1998. Une seconde suite d'entrevues a eu lieu durant la semaine du 6 juillet 1998 avec les répondants de Bathurst et de Moncton ainsi que ceux de Fredericton qui préféraient être interviewés en français, et d'autres répondants de langue anglaise de Fredericton qui n'avaient pas encore été interviewés. La plupart des entrevues téléphoniques se sont déroulées pendant le reste de juillet 1998.

6 Les représentants de la CMVMONB ont été interviewés au cours de la Phase II.

### *Phase II*

Les entrevues avec les autres personnes-ressources inscrites sur la liste initiale ont eu lieu au cours de la Phase II. Ces personnes faisaient partie de trois des quatre groupes mentionnés ci-dessus (soit celui de la conception et de la gestion du programme, celui de l'exécution du programme ainsi que la CMVMONB)[7].

Il y a eu neuf entrevues avec des personnes-ressources au cours de la Phase II. Elles se répartissent ainsi :

- quatre entrevues avec des représentants de DRH-NB;
- une entrevue avec un représentant du ministère du Travail;
- deux entrevues avec des représentants de DRHC;
- deux entrevues avec des représentants de la CMVMONB.

Nous nous sommes efforcés de mener autant d'entrevues que possible en personne. Nous en avons réalisé trois en personne lors de notre passage aux endroits où avaient lieu les discussions de groupe (du 1er au 3 mars 1999) tandis que les six autres se sont déroulées au téléphone. Ces dernières se sont tenues en mars 1999.

## 2.2 Les discussions de groupe

### *Phase I*

Nous avons organisé pendant la semaine du 6 juillet 1998 trois discussions de groupe avec des fonctionnaires de Bathurst et de Moncton chargés de l'exécution des programmes. Les groupes comprenaient des fonctionnaires, mutés ou non, de DRHC, de DRH-NB et du ministère du Travail. Nous avons demandé aux participants de se prononcer sur la pertinence des prestations et mesures provinciales, sur leur rôle, la mise en oeuvre de l'EDMT, les installations communes, la prestation des services et l'impact de l'EDMT; nous avons aussi sollicité leurs suggestions concernant l'avenir.

À chaque emplacement, nous avons demandé aux fonctionnaires s'ils préféraient discuter en français ou en anglais. Deux groupes ont été réunis à Moncton, l'un anglophone et l'autre francophone. À Bathurst, la discussion s'est déroulée en français.

### *Phase II*

Quatre discussions de groupe se sont tenues à Bathurst et à Fredericton avec des clients et des employeurs. Dans chaque centre nous avons réuni un groupe de clients et un groupe d'employeurs. À Bathurst, les deux discussions de groupe se sont déroulées en français

---

7 Les personnes-ressources qui faisaient partie du groupe sur les systèmes et l'infrastructure ont été interviewées au cours de la Phase I.

tandis que celles de Fredericton étaient en anglais. Les discussions de groupe ont eu lieu dans la semaine du 1er mars 1999.

## 2.3 L'examen de la documentation et des données administratives

La documentation qui nous a été fournie sur divers aspects de l'Entente comprenait les éléments suivants :

- Les procès-verbaux des réunions du comité d'implantation local et les rapports d'étape du groupe de travail fédéral-provincial;
- Le cadre de travail touchant la prestation conjointe des services en vue de l'établissement des Centres de services des ressources humaines Canada/Nouveau-Brunswick, daté de janvier 1998;
- Le dossier des communications (communiqués, notes de service, etc.);
- Le dossier sur les installations (notes de service touchant les dispositions financières du Service des finances et de l'administration, procès-verbaux des réunions du groupe de travail sur la mise en oeuvre de l'EDMT);
- De la documentation touchant le processus de transfert des employés;
- De la documentation sur les négociations;
- Le cadre stratégique pour la mise en oeuvre des prestations et mesures d'emploi;
- Le cadre de responsabilité mixte fédérale-provinciale;
- De la documentation sur la consultation touchant les programmes et les services;
- De la documentation sur la planification, la responsabilité et l'évaluation;
- De la documentation sur les systèmes;
- De la documentation sur la fourniture des services;
- De la documentation faisant le point sur la mise en oeuvre de l'Entente;
- Le rapport final sur l'examen des meilleures initiatives de SAA;
- Une évaluation d'Expérience rurale.

Dès le départ, l'équipe du projet a entrepris un examen de cette documentation afin de s'assurer que tous les membres saisissaient parfaitement le contexte de l'évaluation. L'étude ainsi effectuée a également contribué à la conception de tous les instruments de recherche.

L'analyse des données administratives nous a permis de tracer le profil des clients des PMP et elle nous a renseignés sur les inscriptions au programme. À l'aide des données administratives, nous avons également pu tracer le profil de la population cible des PMP, qui serait précisé par la suite; ces données ont aussi servi de base à la sélection en vue des sondages d'un groupe témoin correspondant à celui des participants du programme.

## 2.4 Les sondages

### *Sondage auprès des participants*

Entre le 15 janvier et le 9 février 1999, il s'est effectué au total 1 600 entrevues auprès de participants. La marge d'erreur du sondage est de ±2,3 p. 100. C'est-à-dire que les résultats du sondage sont précis dans l'ensemble à ±2,3 points de pourcentage, 19 fois sur 20. Le taux de réponse général est de 53,5 p. 100 et le taux de refus général est de 7,1 p. 100. L'annexe A renferme de plus amples détails sur la méthodologie du sondage.

### *Sondage auprès du groupe témoin*

Entre le 9 et le 13 février 1999, il s'est effectué au total 800 entrevues auprès de non-participants. La marge d'erreur du sondage est de ±3,5 p. 100, c'est-à-dire que les résultats du sondage sont précis à ±3,5 points de pourcentage, 19 fois sur 20. Le taux de réponse général est de 48,4 p. 100 et le taux de refus, de 8,8 p. 100. L'annexe A renferme de plus amples détails sur la méthodologie du sondage.

Il est à signaler que les résultats actuels du sondage auprès du groupe témoin sont uniquement fondés sur l'opinion de prestataires actifs et non sur celle d'anciens prestataires réadmissibles. Les préparatifs sont en cours en vue de réaliser une réplique partielle du sondage auprès d'un groupe témoin qui comprendrait aussi d'anciens prestataires réadmissibles.

## 2.5 Les études de cas

Cinq études de cas ont été réalisées au cours de la Phase II de l'évaluation. Ces études étaient de deux genres. Les premières portaient sur des prestations et mesures spécifiques et les secondes, sur l'évolution de la fourniture des services à différents endroits. Les deux études de cas du premier genre (l'une concernant une prestation, celle du programme Prêts et subventions de perfectionnement, l'autre concernant une mesure, celle des Services d'aide à l'emploi) ainsi que les trois études du second genre ont été effectuées à trois emplacements (Miramichi, Edmundston et Fredericton).

Chaque étude de cas comportait un examen de la documentation et des données administratives, de même que de sept à douze entrevues avec des personnes-ressources. Les études de cas se sont déroulées sur place.

## 2.6 Le sondage auprès des employeurs et des représentants syndicaux

### *Employeurs*

Au total, 300 entrevues auprès d'employeurs ayant participé aux programmes Tandem, Action travail et/ou Expérience rurale ont été effectuées entre le 12 et le 24 février 1999. La marge d'erreur générale est de ±4,4 p. 100. C'est-à-dire que les résultats du sondage sont précis dans l'ensemble à ±4,4 points de pourcentage, 19 fois sur 20. Le taux de refus pour tous les groupes d'employeurs a été très faible, allant de 3,9 p. 100 pour Expérience rurale à 6,8 p. 100 pour Tandem, soit un taux de refus général de 5,3 p. 100. Le taux de réponse a également été satisfaisant pour tous les groupes d'employeurs, allant de 41,6 p. 100 pour les employeurs de Tandem à 54,7 p. 100 pour ceux d'Expérience rurale. Le taux de réponse général s'établit à 47,9 p. 100. L'annexe A renferme de plus amples détails sur la méthodologie.

### *Représentants syndicaux*

À l'origine, l'étude devait comporter un sondage auprès des représentants syndicaux de compagnies ayant participé depuis le 1er avril 1997 à des programmes de subvention salariale en vertu de l'EDMT. L'échantillon du sondage devait être établi au moyen des références que les répondants du sondage auprès des employeurs auraient fournies. Toutefois, il n'est résulté du sondage auprès des employeurs que 13 noms et numéros de téléphones de représentants syndicaux. Vu le petit nombre de noms ainsi obtenus, l'approche du sondage auprès des représentants syndicaux a dû être modifiée. Puisqu'un échantillon formé de 13 personnes seulement aurait produit un nombre de réponses trop faible, nous avons décidé de conserver le sondage mais de traiter les données qui en découleraient de manière qualitative.

Le sondage tenté auprès des 13 représentants syndicaux pour lesquels nous possédions des renseignements n'a abouti qu'à deux seules entrevues complètes. Six des 13 personnes rejointes ont dit ne rien savoir des programmes d'emploi découlant de l'EDMT, quatre des numéros de téléphone obtenus étaient hors service, et un représentant syndical n'a pas pu répondre au sondage pour diverses raisons, de santé ou autre. Les résultats des deux sondages complétés auprès de représentants syndicaux sont intégrés du point de vue qualitatif au présent rapport.

Il importe de souligner que puisque, parmi les employeurs ayant participé aux programmes, rares sont ceux dont les travailleurs sont syndiqués, cette source de données s'est révélée moins pertinente pour les conclusions générales de l'évaluation qu'on ne l'avait cru à l'origine. Par conséquent, le peu de réponses au sondage destiné aux représentants syndicaux ne devrait pas avoir beaucoup d'impact sur l'applicabilité des observations de l'évaluation.

## 2.7 Les mini-études de cas relatives au SAA

Six mini-études de cas relatives au SAA ont été faites au cours de la Phase II : deux portant sur des organismes communautaires; deux portant sur des entreprises en expansion et deux autres portant sur des entreprises en réduction. Chaque étude de cas comprenait une entrevue avec le président ou la présidente du comité ainsi qu'avec une autre personne engagée dans l'initiative depuis le début et au courant des procédés et du dossier du comité.

# 3. *Profil du programme et des participants*

Afin de tracer le profil des participants des programmes et des services découlant de l'EDMT, nous faisons état ci-dessous des données sociodémographiques se rapportant aussi bien à l'ensemble des participants qu'aux utilisateurs des divers programmes, en nous inspirant essentiellement des données administratives que nous a transmises Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Nous tirons également des comparaisons entre, d'une part, les prestataires d'AE actifs et, d'autre part, les anciens prestataires réadmissibles et les membres du groupe témoin.

## 3.1 Caractère complet des données sur les participants de l'Entente

Comme on le voit à la pièce 3.1, les données administratives de DRHC que Ekos a obtenues aux fins de l'évaluation étaient relativement complètes en ce qui concerne le sexe et l'âge des participants mais l'étaient un peu moins en ce qui concerne la langue parlée. Elles renfermaient encore beaucoup moins de renseignements sur les personnes susceptibles d'être handicapées, membres d'une minorité visible, prestataires de l'aide sociale ou autochtones (c'est-à-dire que l'information ne touchait qu'environ un participant sur quatre). Le niveau de scolarité n'était précisé que pour un participant sur sept. Soucieux d'éviter tout biais dans nos mesures, nous avons décidé de nous en tenir, pour les données administratives devant nous permettre d'établir le profil des participants, aux seules variables touchant l'âge, le sexe, la langue et le revenu (voir plus bas).

**PIÈCE 3.1**
Données démographiques sur les participants de l'EDMT Canada/NB : Disponibilité des données administratives

| Variable | N° de cas avec données complètes | N° de cas avec données manquantes | Pourcentage des cas valides sur l'ensemble des interventions |
|---|---|---|---|
| Sexe | 17 381 | 189 | 98,9 |
| Âge | 16 992 | 578 | 96,7 |
| Langue | 16 460 | 1 110 | 93,7 |
| Autochtone* | 4 697 | 12 873 | 26,7 |
| Handicapé* | 4 693 | 12 877 | 26,7 |
| Minorité visible* | 4 693 | 12 877 | 26,7 |
| Assistés sociaux | 4 693 | 12 877 | 26,7 |
| Scolarité | 2 603 | 14 967 | 14,8 |

* Les participants étaient libres d'apporter ces précisions. Le nombre de personnes en cause est sans doute supérieur à celui qui ressort des cas valides ci-dessus. Il est aussi à noter que les chiffres de cette colonne appartiennent aux cas où les données étaient complètes (c.-à-d. qu'elles indiquaient le niveau de scolarité et la situation, ou non, d'Autochtone) et qu'ils ne représentent pas le nombre total de participants autochtones, handicapés ou membres d'une minorité visible.

## 3.2 Utilisation des PMP

L'intervention sans doute la plus utilisée est, de loin, celle des Prêts et subventions de perfectionnement (PSP). En tout, 54,5 p. 100 des participants de l'Entente ont eu affaire au programme PSP à comparer à 12 p. 100 pour Tandem (pièce 3.2). Les autres prestations et mesures ont été beaucoup moins souvent utilisées : 6 p. 100 ont participé à Action travail; 3 p. 100 ont participé aux Services d'aide à l'emploi et 2 p. 100 ont participé au programme Entrepreneur. La part des participants d'Expérience rurale est de 22 p. 100; ce programme ne fait pas partie des prestations et mesures provinciales découlant de l'EDMT, mais nous l'incluons dans notre évaluation parce qu'il est partiellement financé en vertu de Recherche et innovation, programme qui appartient à l'Entente. Les résultats concernant l'activité par genre d'intervention sont présentés à l'annexe B.

**PIÈCE 3.2**
Nombre de participants par genre d'intervention

| Programme | Nombre d'interventions[1] | Pourcentage du total des interventions | Nombre de participants[2] | Pourcentage du total des participants |
|---|---|---|---|---|
| Tandem | 2 234 | 11,3 | 2 217 | 12,0 |
| Entrepreneur | 439 | 2,2 | 426 | 2,3 |
| Action travail | 1 170 | 5,9 | 1 161 | 6,3 |
| Prêts et subventions de perfectionnement | 10 921 | 55,5 | 10 051 | 54,5 |
| Services d'aide à l'emploi | 799 | 4,1 | 548 | 3,0 |
| Expérience rurale | 4 131 | 21,0 | 4 045 | 21,9 |
| **Total** | **19 694** | **100 %** | **18 448** | **100 %** |

1 Puisque chaque personne peut avoir participé à plus d'une intervention, le nombre total d'interventions peut dépasser le nombre de participants.
2 Puisque chaque personne peut avoir participé à plusieurs programmes, le nombre total de participants à la pièce 3.2 peut dépasser celui du nombre total de participants à la pièce 3.3.

**Source : Données administratives de DRHC**

La plupart des participants de l'Entente (environ 9 sur 10) n'ont pris part qu'à une seule intervention (pièce 3.3). Pour la vaste majorité des autres (9,4 p. 100 de l'ensemble des participants de l'EDMT), il s'est agi de deux interventions, de sorte que seulement 1 p. 100 de tous les participants ont fait l'objet de trois interventions ou plus.

| PIÈCE 3.3<br>Nombre de participants de l'EDMT<br>par nombre d'interventions | | |
|---|---|---|
| **Nombre d'interventions** | **Nombre de participants de l'EDMT** | **% des participants de l'EDMT** |
| 1 | 15 722 | 89,5 |
| 2 | 1 658 | 9,4 |
| 3 | 141 | 0,8 |
| 4 | 31 | 0,2 |
| 5 | 6 | — |
| 6 | 5 | — |
| 7 à 11 | 7 | — |
| **Total** | **17 570** | **100 %** |
| **Source : Données administratives de DRHC** | | |

## 3.3 Profil des participants de l'EDMT en général

Les hommes ont été à peu près deux fois plus nombreux que les femmes à participer aux prestations et mesures découlant de l'EDMT Canada/Nouveau-Brunswick (pièce 3.4). Ils formaient environ les deux tiers des participants (64,1 p. 100) à comparer au tiers (35,9 p. 100) pour les femmes. Fait important, la proportion de femmes ayant eu accès aux prestations et mesures ressemble à celle de l'ensemble des femmes ayant fait une nouvelle demande d'AE en 1997 et 1998[8] (36 et 40 p. 100, respectivement).

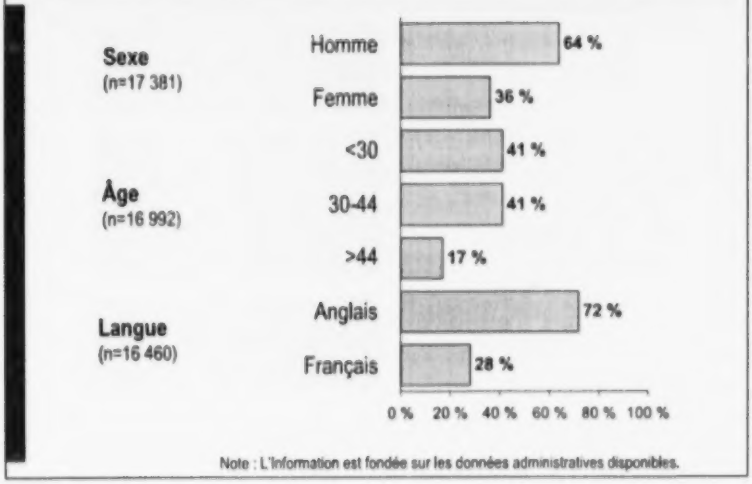
Les participants tendaient à être relativement jeunes — moins du cinquième (17,2 p. 100) avaient 45 ans ou plus. En outre, le nombre de participants âgés de 30 à 44 ans était analogue à celui des participants de moins de 30 ans (41,2 p. 100). Il y avait à peu près autant de participants de moins de 25 ans (21,8 p. 100) que de participants âgés de 25 à 29 ans (19,8 p. 100). Une bonne majorité des participants (72,1 p. 100) se sont dits de langue anglaise. Seulement un peu plus du quart (27,8 p. 100) se sont dits francophones.

Le revenu moyen de l'ensemble des participants a baissé au cours de la période précédant l'intervention (pièce 3.5)[9]. La valeur moyenne des prestations d'assurance-emploi (AE) et des prestations d'aide sociale (AS) reçues durant la période a fluctué, en général à la baisse. Les prestations d'AE s'établissaient en moyenne à 650 $ de moins en 1996 qu'en 1994, tandis que les prestations d'AS ont baissé en moyenne de 430 $ au cours de la même période.

8 Source : *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour 1998.*

9 À noter que les moyennes de revenu se rapportent aux participants concernés et non à l'ensemble des participants.

## PIÈCE 3.4
Caractéristiques personnelles des participants de l'EDMT Canada/N-B




Note : L'information est fondée sur les données administratives disponibles.

## PIÈCE 3.5
Niveau du revenu et des prestations des participants de PSP, 1994 à 1996 (moyenne exprimée en dollars courants)*

| | Revenu annuel global | | Prestations d'AE annuelles | | Prestations d'aide sociale annuelles | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Année | Moyenne $ | (N) | Moyenne $ | (N) | Moyenne $ | (N) |
| 1994 | 16 370 | 15 057 | 6 640 | 8 304 | 4 250 | 2 061 |
| 1995 | 16 740 | 15 877 | 5 730 | 9 446 | 4 030 | 2 292 |
| 1996 | 15 970 | 16 189 | 5 990 | 10 744 | 3 820 | 2 509 |

* Moyenne non pour l'ensemble des participants mais ceux qui ont touché respectivement un revenu et des prestations.

**Source : Données administratives de DRHC**

## 3.4 Profil des participants selon le genre de PMP

Les différences sociodémographiques entre les participants selon le genre de programme figurent à la pièce 3.6 d'après les données administratives de DRHC. Nous nous en tenons à ces deux variables à cause des lacunes relatives aux autres variables, ainsi qu'on l'a constaté à la pièce 3.1. Certains des résultats de la pièce 3.4 figurent à nouveau ici dans la colonne du total. On trouvera au chapitre 6 un profil plus détaillé des participants de chacune des prestations et des mesures, basé sur les données du sondage.

Nous présentons ensuite une description de la participation à chaque prestation et mesure qui tient compte de ces résultats.

- Plus d'hommes que de femmes ont participé à Tandem (59,6 p. 100 contre 40,4 p. 100), bien que la différence soit un peu moins importante que pour la moyenne générale (pièce 3.6). Un peu moins de la moitié des participants (46,3 p. 100) avaient entre 30 et 44 ans.

- Comme l'indique la pièce 3.6, les participants d'Entrepreneur tendaient à être plus âgés (les trois quarts avaient 30 ans ou plus) que la moyenne des participants de l'EDMT. Cependant, la répartition selon le sexe se rapproche de la répartition générale (61,1 p. 100 d'hommes contre 38,9 p. 100 de femmes).

- Action travail a eu la participation masculine la plus faible (46,8 p. 100 d'hommes contre 53,2 p. 100 de femmes) (pièce 3.6). La moyenne d'âge des participants se rapprochait de la moyenne d'âge générale.

- Le programme le plus utilisé, Prêts et subventions de perfectionnement (PSP), a attiré presque deux fois plus d'hommes que de femmes (65,7 p. 100 contre 34,3 p. 100). Ce programme présente la plus forte proportion de participants de moins de 25 ans (24 p. 100).

- Les Services d'aide à l'emploi ont été utilisés presque autant par les hommes que les femmes (51,5 p. 100 contre 48,5 p. 100) (pièce 3.4). Les participants tendaient à être plus âgés que la population globale de participants.

- Bien qu'Expérience rurale ne fasse pas partie des prestations et mesures provinciales découlant de l'EDMT, nous avons retenu ce programme parce qu'il est partiellement financé en vertu du programme Recherche et innovation qui constitue un élément de l'Entente. Le programme présente la plus forte proportion de participants masculins (69,9 p. 100 d'hommes contre 30,1 p. 100 de femmes) (pièce 3.4). Cette clientèle était un peu plus âgée que la moyenne des participants.

**PIÈCE 3.6**
Profil sociodémographique des participants des PMP :
Répartition en pourcentage des données sociodémographiques par genre d'intervention

| | Total : Toutes les prestations et mesures | Tandem | Entrepreneur | Action travail | Prêts et subventions de perfectionnement | Services d'aide à l'emploi | Expérience rurale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Sexe*** | | | | | | | |
| Homme | 64,1 | 59,6 | 61,1 | 46,8 | 65,7 | 51,5 | 69,9 |
| Femme | 35,9 | 40,4 | 38,9 | 53,2 | 34,3 | 48,5 | 30,1 |
| ***Âge*** | | | | | | | |
| 15 à 19 | 1,7 | 1,6 | 0,5 | 1,4 | 1,7 | 1,3 | 1,8 |
| 20 à 24 | 20,1 | 16,1 | 4,2 | 14,9 | 23,3 | 13,8 | 17,7 |
| 25 à 29 | 19,7 | 19,6 | 18,8 | 20,5 | 20,0 | 17,4 | 19,1 |
| 30 à 44 | 41,4 | 46,3 | 54,1 | 45,5 | 38,6 | 43,9 | 43,1 |
| 45 et plus | 17,2 | 16,5 | 22,5 | 17,6 | 16,4 | 23,6 | 18,4 |

**Source : Données administratives de DRHC**

## 3.5 Profil des prestataires d'AE, des anciens prestataires réadmissibles et des membres du groupe témoin

Ainsi que nous l'avons mentionné dans la description du programme, deux groupes de clients sont admissibles aux PMP : les prestataires d'AE actifs et les anciens prestataires réadmissibles (ceux pour qui une période de prestations a été établie ou a pris fin au cours des 36 derniers mois ou qui ont touché des prestations parentales ou de maternité au cours des 60 derniers mois). Vu l'impossibilité de trouver dans le dossier des données administratives un indicateur fiable du statut des participants en tant que prestataires ou anciens prestataires réadmissibles, nous avons établi un indicateur d'après le profil des participants de l'AE.

La pièce 3.7 nous permet de constater à quel point la part des anciens prestataires réadmissibles varie selon le programme, d'après les données administratives touchant l'ensemble de la population. Le tableau répartit en outre les anciens prestataires réadmissibles selon le délai entre la fin de la période de prestations et le début de l'intervention courante. Il est à noter que nous avons exclu les personnes dont le statut de prestataire était inconnu. Les résultats de la première rangée montrent, premièrement, que les anciens prestataires réadmissibles représentent plus de la moitié (56 p. 100) des participants. Deuxièmement, la vaste majorité (87 p. 100) des participants d'Entrepreneur se compose d'anciens prestataires réadmissibles. Troisièmement, pour les autres interventions, la part des anciens prestataires réadmissibles ne varie pas beaucoup, la plus faible concernant les participants de PSP (47 p. 100). Quatrièmement, les anciens prestataires réadmissibles ont surtout participé à leur intervention dans les trois mois

**PIÈCE 3.7**

**Pourcentage des anciens prestataires réadmissibles sur l'ensemble des participants, par prestation et mesure ainsi que « genre » d'ancien prestataire réadmissible**

| Expérience | Total des PMP | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Part des anciens prestataires réadmissibles sur l'ensemble | 56 | 65 | 87 | 61 | 47 | 54 | 68 |
| ***Ventilation selon le délai entre la fin de la période de prestations et le début de l'intervention*** | | | | | | | |
| Moins de 3 mois | 39 | 42 | 56 | 31 | 42 | 34 | 38 |
| 3-6 mois | 16 | 15 | 9 | 16 | 17 | 7 | 14 |
| 6-12 mois | 16 | 17 | 20 | 19 | 16 | 18 | 17 |
| 12-26 mois | 19 | 19 | 10 | 23 | 18 | 23 | 21 |
| Plus de 3 ans | 9 | 8 | 6 | 11 | 8 | 18 | 11 |
| **Total** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |
| n | 15 393 | 2 051 | 395 | 1 063 | 9 043 | 355 | 3 301 |

**Source : Données administratives de DRHC**

suivant la fin de leur période de prestations d'AE, plus de la moitié de ces participants (56 p. 100) se retrouvant dans ce groupe.

La pièce 3.8 présente un aperçu des données sociodémographiques des prestataires d'AE, des anciens prestataires réadmissibles et des membres du groupe témoin, d'après les données du sondage[10]. Signalons que le groupe témoin se compose uniquement de prestataires actifs d'AE (n'ayant pas participé aux PMP). Il ressort tout d'abord des données que le pourcentage de femmes est supérieur parmi les anciens prestataires réadmissibles que parmi les prestataires d'AE. Leur pourcentage est encore plus élevé au sein du groupe témoin (49 p. 100). Quant à la composition selon l'âge, les résultats montrent que, à 15 p. 100, les jeunes (moins de 25 ans) occupent une plus grande place parmi les participants qui sont prestataires d'AE que parmi les anciens prestataires réadmissibles (10 p. 100) et le groupe témoin (6 p. 100). Le profil linguistique des prestataires d'AE, des anciens prestataires réadmissibles et des membres du groupe témoin est très semblable, la part des anglophones dépassant 70 p. 100 dans les trois groupes. Le profil des trois groupes se ressemble aussi en ce qui concerne la scolarité, bien que les prestataires d'AE soient légèrement plus susceptibles de posséder un diplôme d'études collégiales que les anciens prestataires réadmissibles, alors que les membres du groupe témoin sont légèrement plus susceptibles de posséder un diplôme universitaire.

En ce qui concerne l'état civil, les anciens prestataires réadmissibles étaient plus susceptibles que les prestataires d'AE d'avoir été mariés (13 contre 8 p. 100), et les membres du groupe témoin étaient sensiblement plus susceptibles d'être mariés ou de vivre en union de fait (67 contre 52 p. 100). Enfin, la représentation des personnes faisant partie d'un groupe visé par l'équité professionnelle était semblable parmi les trois groupes.

La pièce 3.9 donne les antécédents des prestataires d'AE et des anciens prestataires réadmissibles en ce qui concerne leur revenu au cours des trois années précédant l'intervention, de même que leur recours à l'assurance-emploi ou à l'aide sociale pendant cette période. Les chiffres reposent sur les données administratives. Mentionnons que les résultats relatifs aux prestataires d'AE et aux anciens prestataires réadmissibles sont fondés sur la population globale des participants du programme, de manière à obtenir un aperçu exact de leurs antécédents en matière de revenu. Toutefois, pour les membres du groupe témoin, les résultats ne reposent que sur les renseignements fournis par les répondants du sondage parce qu'il aurait été trop difficile d'établir une période de référence comparable pour toute la population des non-participants. (Rappelons que les membres du groupe témoin ont été sélectionnés en vertu de la coïncidence entre leur période de prestations et celle des participants des PMP.) Il convient en outre de signaler que, cela étant, les comparaisons entre participants et non-participants doivent porter sur les tendances au fil du temps plutôt que sur les niveaux absolus du revenu et des prestations.

[10] À noter qu'il n'y a pas d'anciens prestataires réadmissibles dans le sondage auprès du groupe témoin.

## PIÈCE 3.8

**Profil sociodémographique : Répartition[1] pondérée en pourcentage de certaines caractéristiques des prestataires d'AE, des anciens prestataires réadmissibles et des membres du groupe témoin**

| | Prestataires | Réadmissibles | Groupe témoin |
|---|---|---|---|
| ***Sexe*** | | | |
| Homme | 70 | 58 | 51 |
| Femme | 30 | 42 | 49 |
| ***Âge (années)*** | | | |
| Moins de 25 | 15 | 10 | 6 |
| 25-34 | 3 | 3 | 2 |
| 35-44 | 61 | 67 | 59 |
| 45-54 | 16 | 16 | 19 |
| 55+ | 5 | 4 | 15 |
| Moyenne (années) | 35 | 35 | 40 |
| ***Langue (maternelle)*** | | | |
| Anglais | 71 | 75 | 76 |
| Français | 29 | 25 | 24 |
| ***Niveau de scolarité*** | | | |
| Moins que le secondaire | 23 | 24 | 26 |
| Dipl. d'études secondaires | 32 | 36 | 32 |
| Un peu de postsecondaire | 15 | 16 | 10 |
| Diplôme d'études collégiales | 22 | 17 | 20 |
| Dipl. d'études universitaires | 9 | 7 | 12 |
| ***État civil*** | | | |
| Marié/conjoint de fait | 52 | 49 | 67 |
| Célibataire | 39 | 38 | 23 |
| Séparé/divorcé/veuf | 8 | 13 | 10 |
| ***Groupe visé par l'équité professionnelle*** | | | |
| Minorité visible | 2 | 5 | 4 |
| Autochtone | 1 | 1 | 1 |
| Handicapé | 1 | 2 | 2 |
| **n** | **553** | **889** | **800** |

[1] Pondération selon le sexe, l'âge et le programme pour les prestataires d'AE et les anciens prestataires réadmissibles; pondération selon l'âge, le sexe et temps pour l'intervention seulement pour le groupe témoin.

**Source : Sondages auprès des participants de l'EDMT C/NB et du groupe témoin**

À propos de la pièce 3.9, signalons aussi que les chiffres des prestations d'AE pour les groupes de participants composés de prestataires et d'anciens prestataires réadmissibles ont été calculés de manière quelque peu différente que pour les autres chiffres du tableau. Ils sont fondés sur une période de 12 mois et non sur l'année civile, comme les autres chiffres (y compris ceux des prestations d'AE pour le groupe témoin). Cette approche mensuelle permet une représentation plus fidèle du recours à l'assurance-emploi, en particulier pour les anciens prestataires réadmissibles. Par exemple, sur la base de l'année civile, un participant qui était un ancien prestataire réadmissible et dont la période de prestations d'AE aurait pris fin en mars 1996 mais dont l'intervention au titre de l'EDMT aurait commencé en décembre 1997 aurait été compté comme si sa période de prestations avait pris fin un an avant l'intervention. Et cela, malgré le fait que cette personne aurait été classée parmi les « prestataires réadmissibles depuis 21 mois », c'est-à-dire dont la période de prestations a pris fin 21 mois avant l'intervention. Puisque nous disposions de données mensuelles sur l'AE, nous avons pu calculer les taux et les niveaux d'utilisation des prestations sur des périodes de 12 mois, de sorte qu'il était plus juste de compter la personne en question comme si elle avait touché des prestations d'AE dans la seconde « année » (période de 12 mois) précédant l'intervention, mais aucune dans la première « année » précédant l'intervention. Cependant, comme il nous était difficile, nous l'avons dit, de fixer des dates d'intervention (hypothétiques) pour toute la population des non-participants, nous n'avons pas effectué ce calcul pour le groupe témoin. Comme nous ne disposions aussi que de données annuelles et non mensuelles en ce qui concerne le revenu brut et l'aide sociale (AS), nous n'avons pas été en mesure non plus d'effectuer ce calcul pour le revenu et l'aide sociale. Précisons, ici encore, que vu les méthodes différentes employées, les comparaisons entre les groupes doivent porter sur les tendances plutôt que sur les niveaux.

La pièce 3.9 montre tout d'abord que trois ans avant leur programme, les prestataires d'AE et les anciens prestataires réadmissibles se situaient dans les mêmes tranches de revenu et que, au fil des années suivantes, la tendance était à la hausse en ce qui concerne le revenu des premiers et à la baisse en ce qui concerne celui des seconds. Pour les membres du groupe témoin, le revenu était aussi à la baisse au fil de la période précédant l'intervention. En ce qui concerne les prestations d'assurance-emploi (AE), le deuxième panneau de la pièce 3.9 montre, comme il fallait s'y attendre, que les prestataires d'AE étaient moins susceptibles que les anciens prestataires réadmissibles d'avoir reçu des prestations d'AE dans la période précédant l'intervention, et quelque peu moins susceptibles que le groupe témoin d'en avoir reçu dans les 12 mois précédant l'intervention. Pour les membres du groupe témoin, le recours à l'assurance-emploi semble avoir augmenté au fil du temps pour atteindre des niveaux semblables à ceux des participants. En ce qui concerne le niveau des prestations d'AE (panneau 3), il paraît plus ou moins stationnaire au fil des années pour les prestataires d'AE, et à la hausse pour les anciens prestataires réadmissibles jusqu'au début du programme. (À noter que les moyennes et les médianes s'appliquent à toute la population de participants, y compris ceux qui n'ont touché aucune prestation dans l'année en cause.) Pour le groupe témoin, le niveau moyen des prestations d'AE a décliné dans les deux dernières années précédant le début (hypothétique) du programme, alors que la médiane a augmenté au long des trois dernières années.

Enfin, les résultats touchant le recours à l'aide sociale (AS) (panneau 4 de la pièce 3.9) montrent tout d'abord que ce recours a été semblable dans chacune des trois années précédant le programme pour les prestataires d'AE, mais qu'il a augmenté pour les anciens prestataires réadmissibles. Un an avant leur participation au programme, les anciens prestataires réadmissibles ont eu deux fois plus recours à l'aide sociale que les prestataires d'AE (19 contre 8 p. 100). Le groupe témoin a, quant à lui, recouru encore moins à l'aide sociale (2 p. 100). En ce qui a trait aux niveaux de l'aide sociale (panneau 5 de la pièce 3.9), on constate que le niveau moyen des prestations d'AS a baissé pour les participants qui étaient prestataires d'AE mais qu'il s'est élevé pour ceux qui étaient d'anciens prestataires réadmissibles. Le niveau moyen des prestations d'AS pour les membres du groupe témoin est négligeable et s'est abaissé avec les années.

## PIÈCE 3.9

Antécédents en matière de revenu et de prestations d'AE et d'AS pour les prestataires, les anciens prestataires réadmissibles et le groupe témoin

| Années précédant | Prestataires d'AE | | Réadmissibles | | Groupe témoin[1] | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| l'année de référence | Moyenne | Médiane | Moyenne | Médiane | Moyenne | Médiane |
| ***Revenu brut annuel total*** | | | | | | |
| Un an | 12 860 $ | 10 357 $ | 7 685 $ | 5 309 $ | 15 706 $ | 13 835 $ |
| Deux ans | 12 355 $ | 9 196 $ | 10 353 $ | 6 300 $ | 20 552 $ | 18 668 $ |
| Trois ans | 11 288 $ | 7 716 $ | 11 109 $ | 6 177 $ | 20 001 $ | 17 160 $ |
| ***Pourcentage ayant reçu des prestations d'AE[2]*** | | | | | | |
| Un an | 51% | | 68% | | 59% | |
| Deux ans | 51% | | 50% | | 52% | |
| Trois ans | 46% | | 43% | | 47% | |
| ***Prestations d'AE annuelles régulières*** | | | | | | |
| Un an | 3 800 $ | 800 $ | 6 435 $ | 4 580 $ | 2 215 $ | 1 324 $ |
| Deux ans | 4 063 $ | 0 $ | 0 $ | 0 $ | 3 087 $ | 416 |
| Trois ans | 3 790 $ | 0 $ | 0 $ | 0 $ | 3 009 $ | 0 $ |
| ***Pourcentage ayant reçu des prestations d'AS*** | | | | | | |
| Un an | 8% | | 19% | | 2% | |
| Deux ans | 9% | | 17% | | 2% | |
| Trois ans | 9% | | 15% | | 2% | |
| ***Prestations d'AS annuelles totales*** | | | | | | |
| Un an | 249 $ | 0 $ | 710 $ | 0 $ | 32 $ | 0 $ |
| Deux ans | 320 $ | 0 $ | 605 $ | 0 $ | 37 $ | 0 $ |
| Trois ans | 360 $ | 0 $ | 560 $ | 0 $ | 91 $ | 0 $ |
| **n** | **6 803 $** | | **8 734 $** | | **800 $** | |

1 Pondération sur la base de l'âge, sexe et temps pour l'intervention pour les répondants du sondage seulement.
2 Pour les raisons exposées dans le texte, les chiffres touchant l'AE pour les prestataires d'AE et les anciens prestataires réadmissibles sont basés sur une période de 12 mois plutôt que sur l'année civile comme le sont les autres chiffres.

**Source : Données administratives de DRHC**

# 4. *Bien-fondé*

## 4.1 Compatibilité des PMP avec la Loi sur l'assurance-emploi et l'EDMT

De l'avis des personnes-ressources, les PMP et leur infrastructure sont compatibles avec les programmes qui existaient antérieurement au Nouveau-Brunswick (soit les anciens programmes provinciaux et les anciens services fédéraux offerts par le Service national de placement (SNP), notamment la détermination des besoins, la gestion de cas, le counselling d'emploi et l'adaptation au marché du travail). Les PMP ne sont que l'expression actuelle des anciens programmes, à quelques modifications mineures près. En outre, puisque les PMP visent l'autosuffisance de la clientèle, elles sont généralement compatibles avec l'objet de la Loi sur l'assurance-emploi et de l'Entente sur le développement du marché du travail.

Quelques personnes-ressources estiment que le fonctionnement des programmes et des services repose sur des principes qui diffèrent quelque peu à l'échelle provinciale, à comparer à l'échelle fédérale et à certains des principes énoncés dans la Loi sur l'assurance-emploi. En vertu de la Loi, les prestations et mesures actives doivent être axées à la fois sur le client et le marché du travail (recherche d'une concordance entre l'un et l'autre), le travailleur étant le client. C'est ainsi que DRHC s'est toujours efforcé d'établir la concordance entre travailleurs et employeurs. Par contre, dans le cas de l'EDMT et des PMP, cette concordance n'est peut-être pas aussi facile à réaliser parce que DRH-NB a pour clients les travailleurs et les assistés sociaux, alors que le ministère du Travail a pour clients de ses prestations et de ses mesures l'employeur.

## 4.2 Complémentarité et chevauchement des programmes et des services

Les observations tirées des entrevues, des discussions de groupe et des études de cas donnent à penser qu'il peut y avoir un certain chevauchement entre les PMP et des programmes fédéraux ou provinciaux existants. Ainsi, dans le cadre de ses activités à l'échelle nationale, le gouvernement fédéral a des programmes qui s'adressent aux jeunes, aux Autochtones et aux personnes handicapées. Bien que la province n'ait pas en vertu de l'EDMT de programmes axés spécifiquement sur ces groupes de clients, ces derniers peuvent demander à s'inscrire à d'autres programmes provinciaux de nature générale. En outre, les personnes-ressources citent diverses sources de confusion et de dédoublement : DRH-NB et le ministère du Travail se demandent encore à qui tel client « appartient » à diverses étapes de la gestion de cas et de la prestation des services, ce qui peut causer de la confusion et de la concurrence entre les programmes; d'autres ministères provinciaux (Développement économique et Tourisme) ont leurs propres initiatives en matière de création d'emplois, ce qui peut entraîner des dédoublements; le Service de placement électronique (SPE), qui est fédéral, fait double emploi avec le Réseau Emploi provincial; la division entre les responsabilités fédérales et provinciales n'est pas encore

tout à fait réglée dans le domaine appelé Recherche et Innovation; le volet Garantie de prêt du programme Entrepreneur a la même clientèle cible que le programme d'auto-démarrage (du ministère provincial du Développement économique), quoique les critères d'admissibilité soient légèrement différents; enfin, il y a un peu de chevauchement entre Prêts et subventions de perfectionnement et l'aide aux étudiants (dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants et du Programme de prêts aux étudiants du Nouveau-Brunswick).

Toutefois, la plupart des répondants ne voient pas de problèmes majeurs de dédoublement, ni de programmes allant à contre-courant les uns des autres. Beaucoup de personnes-ressources pensent que les difficultés dans ce domaine sont plutôt des malaises de croissance qui vont se résorber au fur et à mesure de la mise en oeuvre de l'Entente. De plus, les installations communes vont sûrement faciliter la coordination dans la livraison de programmes complémentaires.

## 4.3 Pertinence des PMP pour les clients et les collectivités

Tout compte fait, les répondants des entrevues, des discussions de groupe et des études de cas trouvent que de façon générale, les PMP correspondent aux besoins des clients et des collectivités. Par exemple, les résultats des entrevues et des études de cas montrent que les PMP comme les Prêts et subventions de perfectionnement (PSP), les Services d'aide à l'emploi (SAE) et le Service d'aide à l'adaptation (SAA) sont suffisamment souples pour être adaptés aux besoins des clients à qui ils procurent déjà une aide précieuse. En outre, l'objectif général des PMP qui consiste à aider les gens à retourner au travail est nettement pertinent, compte tenu des besoins des clients et des collectivités.

Certaines réserves sont toutefois exprimées. Par exemple, des responsables de DRHC ont mentionné en entrevue qu'on ne dispose pas à l'échelle locale d'information pouvant servir aux évaluations (c.-à-d. qu'il ne se fait pas de contrôle étroit des besoins des clients et de la mesure avec laquelle les programmes et services existants permettent de les combler), de sorte qu'il est difficile d'établir la pertinence entre les PMP et les besoins des personnes, des employeurs et des collectivités. On signale aussi que les participants des PMP ne sont pas représentatifs des personnes qui auraient le plus besoin de ces services parce que le groupe cible est celui des clients de l'assurance-emploi. Autrefois, le counselling se faisait surtout auprès des jeunes et des personnes voulant réintégrer le marché du travail — groupes ayant besoin d'aide parce qu'ils sont peu associés au marché du travail mais qui ne sont plus admissibles à l'AE. Cependant, le problème est davantage attribuable à la Loi sur l'assurance-emploi qu'à l'EDMT.

La majorité des responsables provinciaux croient eux aussi dans la pertinence des PMP mais estiment qu'elles ne rejoignent qu'une partie des personnes qui en ont le plus besoin au sein de la collectivité. Autrement dit, certaines personnes sont laissées pour compte. Les questions suivantes sont les plus préoccupantes :

- Certaines personnes ont vraiment besoin d'aide (p. ex., parce qu'elles sont sous-employées ou n'obtiennent jamais d'emploi stable), mais comme elles n'entrent pas dans la définition de client de l'AE, elles ne sont pas admissibles aux prestations ni à de l'aide en vertu des PMP. Ces sortes de clients sont souvent automatiquement écartés par les agents de l'AE, si bien que les gestionnaires de cas ne les rencontrent jamais. Il faudrait peut-être trouver un meilleur système afin de pouvoir confier ces personnes à des gestionnaires de cas qui pourraient ensuite les acheminer vers des programmes où elles sont admissibles, comme les Services d'aide à l'emploi et les centres de ressources.

- Les PMP reflètent le marché du travail des années 1970 et 1980 (où le travail à plein temps était de règle) plutôt que celui des années 1990. Il faut adopter une définition plus souple du mot « travail » et accorder plus de flexibilité aux gestionnaires de cas afin qu'ils puissent négocier avec les employeurs au lieu de toujours se plier à des formules rigides.

- En milieu rural, le programme PSP devrait être mieux adapté aux besoins des collectivités locales. En particulier, le choix d'un programme de formation est plutôt restreint dans les régions rurales en raison de l'accent mis sur l'individu, ce qui oblige chaque client des PSP à se trouver un cours qui convient à ses besoins. L'ancienne approche, qui permettait d'acheter un certain nombre de places dans un programme de formation (ce qui rendait l'offre de cours plus intéressante pour un collège), donnait aux clients des régions rurales un bien meilleur accès à des programmes pertinents. Il serait utile d'assouplir quelque peu les PSP afin qu'on puisse procéder en milieu rural à l'achat de formation.

- Les petites et moyennes entreprises qui sont en proie à des mesures de compression auraient avantage à toucher des subventions salariales dans le cadre du programme Tandem, mais elles ne satisfont pas au critère d'admissibilité qui consiste à offrir des occasions d'emploi ayant un apport différentiel.

Lors des discussions de groupe avec des fonctionnaires, quelques-uns ont émis l'avis qu'à certains égards, les programmes, les services et l'infrastructure de DRH-NB répondent mieux qu'auparavant aux besoins des clients, principalement parce que les programmes de formation sont plus flexibles (pour les personnes vivant dans de grands centres urbains). Toutefois, on déplore l'accent que beaucoup de programmes semblent mettre sur les résultats à court terme (qualifiés de cataplasmes). Au ministère du Travail, puisque les programmes sont axés sur les employeurs, ces derniers ont déjà recruté la plupart de leurs employés lorsqu'ils présentent une demande de subvention salariale ou qu'ils s'inscrivent à un autre programme. Selon des participants, le ministère du Travail continue à offrir des programmes pour répondre aux besoins des employeurs même si ces programmes sont moins nombreux et un peu moins souples en raison des conditions plus rigoureuses. Les répondants ont toutefois de la difficulté à dire si les programmes du ministère répondent aux besoins de la clientèle des travailleurs parce qu'ils sont très peu en contact avec ces derniers. Sous l'égide des anciens programmes fédéraux, il y avait plus d'interaction entre les fonctionnaires chargés des travailleurs et leurs collègues

chargés des employeurs. Idéalement, le personnel du ministère du Travail devrait tenir celui de DRH-NB au courant des programmes particuliers et tenter de créer des liens entre les employeurs et les travailleurs, mais cela ne se fait pas pour l'instant.

Enfin, lors des études de cas, des répondants ont mentionné quelques facteurs qui limitent la pertinence des PMP. Il s'agit, notamment, de la centralisation des prises de décisions touchant certains programmes provinciaux, du manque de coordination et d'échange de renseignements entre DRH-NB et le ministère du Travail, et du peu de sensibilisation des clients, employés aussi bien qu'employeurs, au sujet des PMP.

# 5. Conception et exécution

## 5.1 Rôles et responsabilités

### *Précision des rôles et des responsabilités*

Les avis sont partagés en ce qui concerne la précision des rôles et des responsabilités des partenaires au sein de l'EDMT. Bien que la majorité des répondants, lors des entrevues, des discussions de groupe et des études de cas, aient dit avoir l'impression en somme de bien comprendre leurs rôles et leurs responsabilités et en être satisfaits, beaucoup ont signalé des points qui portent à confusion. Par exemple, d'anciens fonctionnaires fédéraux devenus des fonctionnaires provinciaux sont encore en train de s'adapter à leur nouveau rôle, à leur nouvel environnement et à la culture ambiante, tandis qu'aux yeux de certains fonctionnaires provinciaux, ces derniers sont encore dans le « mode fédéral ». De même, on ne saisit pas bien la distinction entre les rôles et les responsabilités de nature fédérale, par opposition à provinciale, en ce qui concerne les fonctions d'accueil et le modèle de prestation des services dans les installations communes. Ces difficultés et certaines autres semblent être surtout attribuables au manque de communication dans les bureaux et entre les niveaux de gouvernement.

Des responsables de DRHC se disent inquiets de l'imprécision générale des rôles et des responsabilités. Selon une personne-ressource, par exemple, une opération aussi complexe que la mise en oeuvre de l'Entente aurait besoin, pour être une réussite, d'une structure propre et d'un processus à part entière, qui font défaut l'une et l'autre. Une autre affirme qu'on ne comprend pas au juste comment le gouvernement fédéral va mener ses affaires dans ce nouvel environnement et quel sera son rôle à l'égard de l'EDMT (p. ex., « Il ne s'agit pas nécessairement de faire la police et d'avoir la province à l'oeil, mais il y a certaines questions et certaines inquiétudes à régler en vertu de la loi »). Il semble aussi que dans certains bureaux régionaux de DRH-NB, les employés ne savent pas bien quels comptes ils ont à rendre.

Du côté provincial, des responsables soulignent une certaine confusion touchant les rôles et les responsabilités de DRH-NB et du ministère du Travail à l'égard des Prêts et subventions de perfectionnement (PSP). Des personnes-ressources de la province ont aussi constaté de la confusion quant aux comptes à rendre en vertu de l'EDMT de même qu'au sujet des responsabilités fédérales qui, dans certains domaines (comme les programmes fédéraux qui s'appliquent à l'ensemble du Canada), donnent l'impression d'un chevauchement avec les programmes provinciaux; on se demande, par exemple, à quel niveau de gouvernement il appartient à prime abord de servir les jeunes, les personnes handicapées et les Autochtones.

Il est ressorti des entrevues et des études de cas un problème connexe, soit le fait que le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), qui représente les fonctionnaires provinciaux, n'a pas reconnu leur ancienneté à des anciens fonctionnaires de DRHC transférés à la province. Le problème est encore aggravé du fait que ces fonctionnaires

travaillent à côté de collègues dont l'ancienneté a été reconnue. La situation affecte le moral de ces employés qui s'inquiètent pour leur sécurité d'emploi.

### *L'apport d'autres intervenants*

Le consensus veut que les partenaires ou intervenants actuels — DRHC, DRH-NB et le ministère du Travail — soient probablement suffisants pour l'instant et que l'EDMT soit déjà assez complexe. Une fois la mise en oeuvre de l'Entente terminée, d'autres intervenants pourraient peut-être y jouer un plus grand rôle en matière de consultation, de planification et de conception. Ces partenaires pourraient être des employeurs du secteur privé ou provenir du secteur bénévole, des organisations communautaires locales et des commissions de développement économique.

## 5.2 Mise en oeuvre de l'EDMT

### *Aspects les mieux réussis de la mise en oeuvre*

Les personnes-ressources, les participants des discussions de groupe et les répondants des études de cas estiment que la mise en oeuvre de l'EDMT est une réussite sous de nombreux aspects. Ils mentionnent, en particulier, l'esprit de collaboration qui anime les trois parties et les deux niveaux de gouvernement, ainsi que la volonté de travailler ensemble sur le terrain par l'intermédiaire des équipes d'implantation et des groupes de travail régionaux (dont faisait partie le Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC), membre du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)). De l'avis de certains répondants, le fait d'être responsable des programmes et d'avoir des employés au sein des collectivités procure plus de flexibilité et favorise la poursuite des priorités régionales en matière de développement économique. Dès le début, le transfert des crédits fédéraux et celui du personnel fédéral se sont effectués en douceur. Les communications étaient bonnes, le changement a été bien géré et on s'est préoccupé des besoins des fonctionnaires de DRHC qui étaient transférés à la province, de manière à protéger leurs avantages financiers et sociaux. En outre, l'exécution du programme et la fourniture d'un bon service à la clientèle semblent avoir été assurées tout au long du processus. Le fait d'être parvenu à faire fonctionner l'EDMT malgré la complexité technique de la tâche (trois ministères ayant chacun leur technologie de l'information) constitue en soi toute une réussite.

### *Aspects les moins bien réussis de la mise en oeuvre*

Lors des entrevues avec des personnes-ressources, des discussions de groupe et des études de cas, les répondants ont aussi signalé divers aspects où la mise en oeuvre de l'EDMT n'a pas atteint le même succès. Nous résumons ci-dessous leurs observations.

Le processus de négociation soulève des commentaires chez les fonctionnaires tant fédéraux que provinciaux. À cause des pressions venant du côté fédéral aussi bien que provincial afin que l'Entente soit signée rapidement, celle-ci a été conclue en vitesse et il a été convenu que les questions de détail (présentées en termes généraux en tant que concepts de gestion plutôt qu'en termes pratiques) seraient réglées à l'étape de la mise en oeuvre. Cependant, beaucoup de ces questions de détail n'ont pas encore été résolues, ce

qui provoque chez tous les intervenants de la confusion et de la frustration. Un fonctionnaire provincial mentionne aussi que lors des négociations, la mise à l'écart du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC), membre de l'AFPC, a été une erreur[11]. De façon plus générale, on dénote des difficultés et de la confusion au sein du public du fait que trois événements distincts se sont déroulés simultanément — l'adoption de la Loi sur l'assurance-emploi et les changements qu'elle a entraînés, la diminution des crédits fédéraux (ce qui a réduit sensiblement les crédits disponibles pour les personnes qui ne sont pas des clients de l'AE), et le transfert des programmes vers la province dans le cadre de l'EDMT.

Le retard importun entre la première vague des transferts fédéraux (juillet et août 1997) et la seconde vague (février 1998) — causé par les négociations entre DRH-NB et le SCFP — a dérangé le personnel. Ce retard a causé des ennuis aux fonctionnaires concernés qui s'en sont trouvés inquiets, stressés et comme placés dans un « no man's land » et ne sachant pas comment en sortir, parce qu'ils étaient toujours des employés fédéraux, relevant de gestionnaires fédéraux, mais qui s'occupaient de programmes provinciaux. De plus, l'élan qu'on avait pris en a été brisé. Une autre faiblesse concerne le retard dans la négociation d'une entente relative au régime de retraite des fonctionnaires transférés (c.-à-d. la négociation entre le Conseil du Trésor fédéral et le ministère provincial des Finances) — la question n'est pas encore réglée et cause beaucoup de soucis (sur le plan émotif) au personnel.

Les répondants de l'étude mentionnent divers autres problèmes liés au transfert du personnel. Ils pensent que la province n'était sans doute pas tout à fait prête au changement (c'est-à-dire que les systèmes n'étaient pas en place, ni la formation). De même, les employés ne se sentaient pas assez prêts à assumer leur nouveau rôle, ni assez bien formés concernant les PMP. Par ailleurs, les fonctionnaires provinciaux ont l'impression que le transfert a accordé aux fonctionnaires fédéraux un traitement spécial (indemnisation avantageuse, etc.), tandis que des gestionnaires provinciaux ont l'impression de ne pas avoir obtenu les meilleurs des anciens fonctionnaires fédéraux. Les employés fédéraux aussi bien que provinciaux ont subi un « choc culturel », et ceux qui venaient d'être mutés ont eu de la difficulté à s'adapter à leur nouvel environnement. Enfin, la question de la reconnaissance provinciale de l'ancienneté des anciens fonctionnaires fédéraux n'a toujours pas été résolue de manière satisfaisante, et ces derniers éprouvent de l'incertitude et un sentiment d'inquiétude au sujet de ce qui leur arrivera au terme de l'entente de trois ans touchant leur sécurité d'emploi.

Les ressources déployées pour mettre l'EDMT en oeuvre font aussi l'objet d'un désaccord. D'une part, des responsables fédéraux croient que la province ne consacre pas assez d'efforts et de ressources au partenariat, vu tout ce que DRHC lui a déjà transféré. D'autre part, les responsables de DRH-NB disent manquer de ressources pour compenser les énormes dépenses associées aux installations communes et à l'arrivée de 35 p. 100 d'employés de plus au ministère — dépenses qui n'ont pas toutes été prévues lors de la

11 Bien que le SEIC n'ait pas participé à la négociation de l'Entente, il est intervenu dans sa mise en oeuvre, laquelle fait l'objet de la présente évaluation.

conclusion de l'Entente. Il y a mésentente au sujet de l'interprétation des coûts faite par les autorités fédérales dans le cadre de l'EDMT (touchant, par exemple, le nombre de postes à transférer et les salaires). Ces difficultés sont signalées par les responsables du ministère du Travail.

Le programme PSP a donné lieu à des difficultés particulières. Le transfert de programmes à la province dans le but d'offrir un guichet unique et un service ininterrompu n'a pas remporté de succès en ce qui concerne les PSP, et le but ne sera pas atteint tant que les installations communes prévues n'auront pas toutes été aménagées. Les clients se demandent encore à quelle porte frapper pour obtenir des prêts ou des subventions de perfectionnement. En outre, le recrutement de personnes compétentes pour les PSP a été cahoteux. De l'avis des responsables provinciaux, la description du programme n'a pas été assez précise et positive, et elle n'a donc pas suscité assez d'intérêt auprès des employés dûment qualifiés (parmi les anciens fonctionnaires fédéraux). La dotation des postes avec les fonctionnaires fédéraux transférés a été ardue et le recrutement s'est fait très difficilement. À cet égard, des répondants des études de cas signalent que les gestionnaires de cas auraient pu être mieux formés en ce qui a trait aux évaluations financières et à la négociation de la contribution financière des clients (tâches effectuées de façon incohérente), et ils estiment que le recours aux services d'un spécialiste pour l'exécution d'un programme aussi vaste et complexe (que celui des PSP) en aurait facilité l'implantation. Le retard dans la mise en oeuvre du volet prêts de ce programme a aussi perturbé le service à la clientèle.

De façon plus générale, le manque de communication et de coordination au sein des bureaux et entre les niveaux de gouvernement a nui à la mise en oeuvre de l'Entente. De plus, les clients, travailleurs et employeurs, n'ont pas encore été mis au courant des changements (qu'ils ont besoin de connaître). La concordance est loin d'avoir été optimale entre les besoins de la clientèle des travailleurs et la fourniture de prestations et de mesures actives (p. ex., les clients ont leur nom sur des listes d'attente et ne savent pas au juste qui doit leur venir en aide). Il y a aussi le fait qu'étant de formation diverse, les nouveaux gestionnaires de cas peuvent mettre l'accent sur le counselling d'emploi ou sur le counselling social alors qu'une approche accommodante et axée sur le soutien serait de mise. Parce que ces gestionnaires de cas ne forment pas un groupe cohérent, il serait illogique de s'attendre, quand la mise en oeuvre de l'EDMT en est encore à ses débuts, à ce qu'ils fassent preuve d'uniformité dans leur approche et leurs décisions.

## *Planification de la mise en oeuvre*

La mise en oeuvre a été planifiée en commun par un comité mixte formé de cadres supérieurs, ce qui a permis de faire le point sur les rôles et les responsabilités. La planification a aussi débouché sur l'élaboration d'un schéma de collaboration à l'échelle locale (lequel n'a pas été distribué à cause du retard dans l'aménagement des installations communes); l'établissement d'objectifs de résultat fondés sur des normes nationales, dont il était entendu qu'ils pourraient être raffinés plus tard, au besoin; la mise au point d'un formulaire de rapport mensuel à la province. De plus, d'autres comités de niveau inférieur de même que les comités d'implantation locaux ont aussi dressé des plans de mise en

oeuvre, et il s'est déroulé pendant quelque temps à l'échelle locale des réunions de planification mixtes. Cependant, la mise en application de ces plans a subi de nombreux retards (dus au transfert des fonctionnaires fédéraux, aux problèmes touchant les ressources, aux systèmes d'information incompatibles, à l'aménagement des installations communes). Néanmoins, l'exécution des PMP s'effectue depuis le début.

Il y a eu dans le cadre de l'EDMT des tentatives de planification conjointe touchant la technologie de l'information, avec l'aide d'un consultant, mais elles n'ont pas abouti. On a plutôt exigé une suite de plans révisés et des réunions hebdomadaires pour contrôler le déroulement de l'implantation. Pour les responsables des systèmes au sein de toutes les parties, l'absence d'un responsable du projet — qui aurait assumé le contrôle et la coordination du processus de mise en oeuvre de l'EDMT dans son ensemble, facilité les communications entre les trois parties et pris en charge les difficultés à mesure qu'elles se présentaient — est perçue comme un obstacle à la réussite de la planification et de l'implantation.

D'autres problèmes nous ont été signalés en matière de planification. Par exemple, des personnes-ressources parlent de lacunes dans les communications et la gestion du processus de planification — qu'il n'y a pas eu d'élaboration du processus ni de gestion de projet — et disent qu'il n'y pas eu de plan détaillé, étape par étape, ni de calendrier de mise en oeuvre. L'intégration des processus de planification des trois parties a posé des difficultés, et l'infrastructure était insuffisante afin de bien planifier la mise en oeuvre de l'Entente.

### *Perturbation du personnel et de la clientèle*

Étant donné la complexité de la tâche qui consistait à mettre en oeuvre l'EDMT et les PMP, beaucoup de répondants sont d'avis que le service à la clientèle a été très peu perturbé. On a pu maintenir un assez bon service, et les plaintes sérieuses ont été très peu nombreuses. Il n'y a qu'une exception à la règle, soit la perturbation causée dans le service à la clientèle par le retard survenu dans la mise en application du volet des PSP concernant les prêts. Des clients ont téléphoné à maintes reprises pour savoir quand le programme serait disponible au complet, mais sans obtenir de réponse définitive, ce qui a contrecarré leurs projets de perfectionnement pour l'année suivante (ne sachant pas s'ils auraient assez d'argent pour toute la durée de leur programme). De plus, le retard dans l'aménagement des installations communes a causé de la confusion chez les clients dirigés vers plusieurs endroits différents pour obtenir de l'aide (p. ex., le CRHC, DRH-NB et des clubs de recherche d'emplois).

Le processus de mise en oeuvre de l'EDMT a causé certains ennuis au personnel. Bien que le transfert des fonctionnaires fédéraux se soit apparemment très bien déroulé au début (du point de vue des communications, de la gestion du changement et des offres financières), des employés qui travaillent maintenant pour la province se sentent isolés et confus et ils ont de la difficulté à s'adapter à leur nouvel environnement et à la culture de l'organisme. Ainsi que nous l'avons mentionné, certains s'inquiètent aussi pour leur sécurité d'emploi et la reconnaissance de leur ancienneté à la fonction publique fédérale.

Beaucoup ressentent encore le besoin de se faire clairement expliquer les PMP de même que leur nouveau rôle et leurs nouvelles responsabilités. Les employés de première ligne trouveraient très utile, par exemple, d'avoir un seul système d'information, automatisé et convivial, sur les nouveaux programmes.

Divers problèmes propres au personnel de DRH-NB sont ressortis des discussions de groupe. Ainsi, les employés n'ont que partiellement accès à l'information sur l'AE, ce qui crée des difficultés aux conseillers de DRH-NB qui, ayant maintenant moins de liens organisationnels et de communications avec les fonctionnaires de DRHC chargés des dossiers d'AE, sont incapables de suivre le dossier d'un demandeur d'AE. On pense aussi que DRH-NB ne comprend pas très bien la clientèle de l'AE, différente de la clientèle des assistés sociaux. Par exemple, beaucoup de clients de l'AE sont des travailleurs saisonniers et leur besoin de programmes d'emploi est concentré sur certaines périodes de l'année. Le personnel de DRH-NB n'a pas compris que ces clients n'ont pas besoin de programmes d'emploi durant l'été parce qu'ils sont alors normalement capables de trouver du travail par eux-mêmes, mais qu'ils ont besoin d'aide durant l'hiver. En outre, lors de l'étude de cas sur les Services d'aide à l'emploi (SAE), des employés de DRH-NB ont dit ne pas avoir l'expérience voulue (ni le personnel) pour s'acquitter de leurs nouvelles responsabilités, notamment de l'application du programme et de la gestion des contrats avec les organismes tiers.

Les conseillers de DRH-NB affirment ne pas atteindre leur clientèle cible parce qu'ils offrent des services optionnels et qu'à moins d'avoir été orientés vers eux expressément à cette fin par le personnel de DRHC, les clients de l'AE ne réclament pas de services de counselling. Il n'y a pas encore en place de système de présentation fonctionnel. En outre, le personnel de DRHC affecté à l'assurance-emploi est en retard sur son travail et n'a pas le temps de se coordonner avec DRH-NB. Il y a aussi la question de la charge de travail. DRH-NB a tendance à juger le rendement des employés transférés (qui travaillent encore dans les CRHC) en comparant leur charge de travail avec celle du personnel de DRH-NB qui s'occupe de l'aide sociale. C'est une comparaison boiteuse parce qu'il ne s'agit pas du même genre de clientèle — les clients de l'AE se présentent beaucoup plus souvent. Par conséquent, les employés transférés voient beaucoup plus de personnes par jour que les employés de DRH-NB qui s'occupent des prestataires d'aide sociale.

## *Collaboration des partenaires et nouveaux partenariats*

Il a toujours existé au Nouveau-Brunswick une bonne collaboration entre les gouvernements fédéral et provincial, et l'EDMT a fourni l'occasion de raffermir le partenariat entre DRHC, DRH-NB et le ministère du Travail. La Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick (formée de représentants patronaux et syndicaux) a aussi été consultée dans le cadre de la mise en oeuvre de l'EDMT. Il y a également eu des consultations auprès des organisations communautaires bien que, de l'avis de certains répondants, il y ait là matière à amélioration.

Les avis sont partagés quant à savoir dans quelle mesure l'EDMT a contribué jusqu'ici à établir de nouveaux partenariats. Selon des personnes-ressources et des participants des

discussions de groupe, il y a eu des partenariats de créés, notamment entre des ministères provinciaux de même que des associations de développement régional et des associations industrielles (p. ex., dans le camionnage); entre des responsables des PSP de même que des groupes industriels et des collèges communautaires; entre le ministère du Travail et le ministère du Développement économique, du Tourisme et de la Culture. Des répondants ont aussi fait remarquer lors des études de cas qu'ils avaient obtenu la collaboration d'organisations communautaires et d'organismes tiers, et que des partenariats avaient même été formés. Par contre, beaucoup de répondants estiment qu'on ne peut parler jusqu'ici d'un nombre important de nouveaux partenariats.

### *Caractère adéquat des mesures de contrôle*

Les résultats de l'évaluation indiquent de graves problèmes concernant le caractère adéquat des systèmes d'information actuels pour le contrôle de l'exécution du programme et des résultats. Il semble nécessaire de préciser les exigences en matière de comptes à rendre, de définir des mesures de résultat valables et de mieux intégrer les systèmes d'information (incompatibles pour l'instant) appartenant aux trois parties. Il existe aussi des problèmes touchant les renseignements personnels, parce que les parties devront partager l'information qu'elles détiennent sur les clients. Les responsables des systèmes attendent des directives à ce sujet de la part des responsables du programme.

En entrevue, des fonctionnaires de DRHC ont exprimé des inquiétudes à propos du contrôle exercé par la province, déplorant que les autorités provinciales n'accordent pas plus d'importance à l'obligation de rendre des comptes. Ainsi, des répondants n'avaient pas reçu les rapports de résultats trimestriels que la province est tenue de produire. Il existe aussi un problème de contrôle au ministère du Travail qui ne fait pas de gestion de cas dans la perspective des travailleurs mais traite uniquement avec les employeurs. De plus, à l'échelle locale, le personnel a un rôle crucial à jouer en matière de planification. Toutefois, il ne dispose pas de l'information voulue, d'intérêt local, pour bien s'en acquitter. Le problème s'aggrave encore du fait que la province fait moins de planification que DRHC à l'échelle locale, et que les moments prévus pour la planification diffèrent entre les deux niveaux de gouvernement.

Les responsables de DRH-NB sont d'avis qu'il est nécessaire d'avoir un système d'information homogène qui soit accepté par toutes les parties (ou du moins des systèmes compatibles), des exigences claires en matière d'information et une entente sur l'utilisation de cette information. On s'inquiète aussi de l'absence de comparabilité ou de mesures de résultat pouvant servir de points de repère pour le contrôle, étant donné que les PMP (en particulier les PSP) diffèrent suffisamment des anciens programmes pour rendre toute comparaison difficile. Les fonctionnaires affectés aux Prêts et subventions de perfectionnement sont à même de suivre leurs clients à l'aide du système des données financières (utile pour l'évaluation du processus), et le contrôle des clients des PSP s'effectue surtout au moyen du système du ministère du Travail et du SNSE, mais aussi par l'intermédiaire du système de gestion de cas de DRH-NB.

Les fonctionnaires du ministère du Travail se plaignent de n'avoir jamais reçu d'explications en bonne et due forme sur le bien-fondé des objectifs de résultat pour l'EDMT. Les liens de responsabilité touchant les résultats de l'EDMT et l'information financière demeurent imprécis. De l'avis de ces responsables, l'adaptation des systèmes d'information existants en vue de recueillir des mesures de résultat valables, ainsi que les questions connexes comme celle de l'obtention d'un accès sécuritaire aux systèmes fédéraux, vont poser un problème pendant encore longtemps.

Les répondants du ministère du Travail font aussi remarquer que les systèmes actuels ne peuvent fournir des rapports d'activité précis à l'échelle locale. Il existe en outre un décalage entre le moment où un employeur embauche des employés et celui où cette information est inscrite dans le système, et les renseignements de résultat peuvent se perdre parce que les systèmes sont incompatibles (p. ex., l'information peut être inscrite dans un système alors que c'est un autre, incompatible, qui va produire le rapport). En ce qui concerne les résultats, ce sont vraiment les employeurs qui « mènent » puisque ce sont eux qui décident quels employés embaucher. Par conséquent, les fonctionnaires du ministère du Travail qui sont sur le terrain ont l'impression de n'avoir aucun pouvoir sur les résultats.

À l'instar des personnes-ressources, les répondants des discussions de groupe et des études de cas perçoivent des problèmes touchant les systèmes de contrôle de l'information. Ainsi, tout en demeurant au même poste de travail. les fonctionnaires de DRH-NB ont perdu des écrans auxquels ils avaient auparavant accès. De même, d'anciens fonctionnaires fédéraux qui travaillent maintenant à DRH-NB ne savent plus où donner de la tête parce qu'on leur dit que les crédits affectés aux clients doivent être plafonnés par client mais qu'ils ne peuvent pas contrôler les dépenses parce qu'ils ne disposent pas d'un mécanisme régulier et fiable. Lors des études de cas, plusieurs répondants ont mentionné que le personnel affecté au programme était peu sensibilisé aux objectifs de résultat et à la façon de les contrôler. En revanche, sur une note positive, le contrôle des clients des SAE exercé par les tiers est jugé efficace, notamment du fait que les organisations concernées sont tenues responsables de l'impact des services sur les clients.

### *Questions diverses relatives à la mise en oeuvre de l'Entente*

Les principales questions qu'il reste à régler dans le cadre de la mise en oeuvre de l'EDMT ont été abordées ci-dessus. Il s'agit, entre autres, de prendre les mesures suivantes : résoudre la question des ressources (relatives aux installations communes); adapter et intégrer les systèmes d'information et de contrôle; définir les responsabilités et résoudre la question des renseignements personnels afin que les trois ministères aient accès à l'information sur les clients; préciser les rôles et les responsabilités de l'ensemble du personnel et améliorer les communications à cet égard tant au sein des bureaux qu'entre les niveaux de gouvernement; terminer l'aménagement des installations communes, ce dont nous discutons dans la section suivante.

Les répondants ont aussi soulevé certaines autres questions que voici :

- les programmes d'ordre national et la question de savoir si le gouvernement fédéral entend confier d'autres responsabilités à la province;
- la question fiscale touchant les prêts et subventions de perfectionnement (c.-à-d. que les clients sans emploi doivent verser à Revenu Canada de l'impôt sur l'aide qu'ils reçoivent pour leur formation);
- la poursuite des négociations sur l'entente relative au régime de retraite des fonctionnaires transférés (c.-à-d. les négociations entre le Conseil du Trésor fédéral et le ministère provincial des Finances);
- les questions concernant les besoins des personnes handicapées et des clients en milieu rural;
- l'amélioration de l'utilité de l'Information sur le marché du travail;
- la façon dont DRH-NB et le ministère du Travail vont gérer les cas des clients (c.-à-d., préciser quel ministère est responsable du client aux diverses étapes de la gestion de cas et de la fourniture des services;
- la nécessité que le gouvernement fédéral renonce peu à peu à son ancien rôle.

## 5.3 Installations communes

Malgré le retard dans l'aménagement des installations communes en raison d'un certain nombre d'obstacles (p. ex., le désaccord sur les ressources, une technologie de l'information inadéquate et incompatible ainsi que la résistance au changement organisationnel), la majorité des répondants de la Phase I de l'évaluation formative n'avaient pas perdu de vue le but ultime du guichet unique et d'une prestation ininterrompue de services, et ils étaient d'avis que les installations communes vont procurer de nombreux avantages aux clients. La Phase II de l'évaluation nous a permis de constater que beaucoup de ces obstacles persistent et que si l'aménagement d'installations communes est partiellement terminé à certains emplacements, il n'a été complété qu'à un seul endroit (Fredericton). Les clients ne sont pas insatisfaits des bureaux où l'aménagement des installations communes est terminé ou en cours, mais le personnel des CSRH n'a pas pu constater dans ses activités courantes des améliorations propres à rehausser la prestation des services, et sa confiance dans les avantages des installations communes s'estompe. Nous avons évalué en profondeur au moyen des études de cas trois emplacements à configuration variable (allant des installations entièrement communes aux installations tout à fait indépendantes). Les discussions de groupe et les entrevues avec des personnes-ressources ont apporté des renseignements supplémentaires sur des bureaux où les installations sont partiellement communes et sur d'autres où il n'y a pas d'installations communes.

## *Obstacles aux installations communes*

L'un des obstacles les plus souvent mentionnés à la réussite des installations communes est la difficulté de résoudre les questions administratives et opérationnelles entre les deux niveaux de gouvernement (fédéral et provincial) et entre les trois ministères en cause. Par exemple, il existe des différences entre DRHC et DRH-NB en ce qui concerne les heures d'ouverture, les congés statutaires, les normes de confidentialité pour les clients, les modes de prestation des services (c.-à-d., avec ou sans rendez-vous) et l'accueil de première ligne. Lors des études de cas et des entrevues avec des personnes-ressources, plusieurs répondants ont dit que DRHC et DRH-NB auraient dû harmoniser leurs opérations et leurs modes de prestation des services avant de mettre leurs installations en commun. D'autres répondants auraient préféré que les questions administratives et opérationnelles soient réglées centralement avant de procéder aux installations communes, qu'elles soient totales ou partielles (des questions touchant entre autres la responsabilité des frais d'administration, la répartition de l'espace, la signalisation, le fonctionnement de l'accueil et la responsabilité des frais qui y sont associés).

Un obstacle important aux installations communes, quoique moins souvent invoqué, c'est celui de la question financière. Les immeubles où se trouvent présentement les locaux de DRHC ou de DRH-NB sont souvent trop petits pour abriter les trois ministères. Souvent, en outre, les ministères ont des baux à long terme et les frais de rénovation ont été jugés trop élevés; dans certains cas aussi, DRHC et DRH-NB ne sont pas parvenus à s'entendre sur le meilleur emplacement pour un CSRH (à savoir, un immeuble du centre-ville ou un emplacement moins coûteux mais éloigné). Ces obstacles financiers sont les principales raisons pour lesquelles deux des emplacements régionaux évalués lors des études de cas de la Phase II n'ont pas été convertis en installations communes. Il est prévu d'aménager des installations communes dans un proche avenir à l'un de ces endroits, lorsque les fonds seront disponibles, mais à l'autre centre régional, DRH-NB et DRHC ont décidé de ne pas partager d'installations en raison des modalités de leur bail à long terme.

Il existe également des obstacles d'ordre social et organisationnel aux installations communes. Les cadres de niveau inférieur et le personnel chargé de la prestation du programme estiment qu'il existe entre les ministères des différences culturelles attribuables aux caractéristiques de la clientèle traditionnelle de chaque ministère et aux genres de services offerts. Les installations communes ont provoqué une collision entre ces cultures organisationnelles et elles posent certains problèmes (des conceptions différentes du modèle à adopter pour la prestation des services; le refus de mêler les clientèles composées de clients de l'AE, d'assistés sociaux et d'employeurs; les mesures de sécurité d'un ministère qui ne conviennent pas à l'image ou au genre de service de l'autre).

Employés aussi bien que clients mentionnent le manque de communication entre les ministères comme autre obstacle aux installations communes. Des entrevues avec des fonctionnaires en tant que personnes-ressources révèlent qu'il est difficile pour ces derniers d'obtenir de l'information sur les activités des autres ministères, et les répondants des discussions de groupe ont l'impression que les ministères ne communiquent pas entre eux au sujet de leurs programmes et de leurs activités.

Les membres du personnel font état d'obstacles techniques comme l'incompatibilité entre les systèmes d'information de la province et ceux de DRHC, et l'absence de moyens techniques adéquats pour chaque ministère, entre autres des télécopieurs et des photocopieuses.

La résistance aux installations communes de la part du personnel et de la direction est aussi mentionnée en tant qu'obstacle. Il semble que les fonctionnaires fédéraux étaient peu enthousiastes à l'idée des installations communes et que ceux du ministère du Travail auraient préféré partager leurs installations avec des groupes s'occupant de développement économique plutôt qu'avec DRH-NB et DRHC. Il est ressorti des entrevues avec des personnes-ressources et d'une étude de cas des exemples où la province a retardé la décision de procéder aux installations communes ou, encore, a rejeté l'idée pour ensuite reprendre le processus, signe qu'elle est mal disposée à cet égard.

## *Avantages et effets attendus*

Tout au long de l'évaluation, la majorité des répondants se sont montrés d'avis que les installations communes seraient avantageuses et auraient un impact positif. Sur le terrain, nous avons pu constater qu'aux emplacements où les installations communes n'avaient pas encore été aménagées, la plupart des répondants s'attendaient à ce que la prestation du service en soit améliorée. Les clients étaient favorables au guichet unique et le personnel prévoyait une amélioration du service à la clientèle grâce à l'accroissement des communications entre les ministères et à une meilleure collaboration. Selon les fonctionnaires interviewés à titre de personnes-ressources, les installations communes allaient pouvoir améliorer le service à la clientèle si les bureaux devenaient des centres d'information sur tous les programmes sociaux et si de nouveaux partenaires acceptaient de partager les installations (c.-à-d., qu'un plus grand nombre de services gouvernementaux puissent être offerts sous le même toit). À leur avis, les services seraient ainsi plus accessibles aux personnes âgées ou handicapées, et l'acheminement des dossiers serait plus rapide.

Dans les bureaux où les installations sont totalement ou partiellement communes, la majorité des répondants estiment que le service à la clientèle en a été amélioré ou qu'il n'y a pas eu de changement. De l'avis des clients, les installations communes signifient un seul arrêt, un accès plus facile et plus de commodité. De l'avis des employés, le public a profité de la mise en commun des ressources aux fins de l'information en libre-service et des centres de ressources, l'exécution de certains programmes (comme Tandem, du ministère du Travail) en a été de beaucoup accélérée, et la clientèle formée d'assistés sociaux obtient plus d'information et de meilleurs services. Toutefois, bon nombre d'employés pensent que les installations communes (qu'elles soient complètes ou partielles) n'ont pas vraiment modifié le service à la clientèle.

Pour une petite proportion des répondants, le service s'est détérioré (p. ex., difficulté à obtenir de l'information sur les programmes, employeurs qui ne savent pas à qui s'adresser, augmentation pour les clients du nombre de visites à effectuer et files d'attente

plus longues à l'accueil). Les représentants du personnel sont plus nombreux que les clients à percevoir une baisse de service, laquelle est alors attribuée surtout à la période de transition.

Les installations communes étaient encore censées améliorer le cheminement des clients, mais cela ne s'est apparemment pas produit. Leur cheminement a plutôt été perturbé pour diverses raisons. D'après les clients, l'aménagement de l'espace porte à confusion, la signalisation manque ou est mal faite et les services d'accueil n'ont pas l'information ou les directives voulues pour venir en aide aux clients et les acheminer vers le bon bureau ou la bonne personne. De l'avis d'une grande proportion des répondants, l'accueil est un facteur très important dans l'acheminement de la clientèle, et il faut réviser l'infrastructure de ce service afin que les installations communes servent les trois ministères.

Les installations communes devaient procurer un troisième avantage, soit améliorer la communication interministérielle et l'accès du personnel à l'information sur les programmes et les activités des autres ministères. Cependant, beaucoup de répondants ayant fait l'expérience des installations communes totales ou partielles ont constaté qu'il se fait très peu de communication interministérielle ou d'échange de renseignements et que les trois ministères ne sont pas en mesure de partager autant qu'ils le voudraient l'information relative aux clients. Beaucoup de représentants du personnel croient qu'en améliorant, entre autres, l'échange d'information et la collaboration entre les ministères, on parviendrait à améliorer le cheminement des clients et le service à la clientèle, de même qu'à réduire le double emploi et la mauvaise utilisation des programmes.

Des répondants pensent que les installations communes ont eu un effet négatif sur la gestion et la prise des décisions parce que, dans les bureaux aux installations communes, les trois ministères doivent intervenir. Les problèmes administratifs ne se règlent donc pas rapidement et il est difficile de prendre en temps opportun des décisions qui satisfassent toutes les parties.

Les installations communes ont aussi causé des problèmes dans les relations de travail (p. ex., d'anciens fonctionnaires fédéraux regrettent d'avoir perdu leur ancienneté en passant au service de la province, et les gestionnaires de cas de l'aide sociale pourraient être en conflit avec ceux de l'assurance-emploi en ce qui concerne la complexité du travail et la rémunération), mais elles ont aussi facilité le partage des ressources destinées au perfectionnement professionnel.

De façon générale, les porte-parole des clients croient que les installations communes leur seront bénéfiques lorsqu'elles seront toutes en place, alors que ceux des employés se montrent plus sceptiques et pensent que les installations communes auront des effets positifs sur le service uniquement si les ministères collaborent et si l'aménagement des installations communes est mieux orienté.

## 5.4 Prestation des services

### *Efficacité du cheminement des clients*

Pour faciliter l'accès aux programmes fédéraux et provinciaux ainsi qu'il est prévu dans l'EDMT, des centres d'emploi aux installations communes devaient être établis dans la province. Au moment de rédiger le présent rapport, il n'existait qu'un seul centre de ce genre. À divers autres endroits, le personnel du ministère du Travail et les employés transférés (la plupart étant d'anciens fonctionnaires fédéraux devenus gestionnaires de cas à DRH-NB) travaillent dans les bureaux d'un CRHC. Certains de ces changements semblent avoir eu un impact sur le cheminement des clients. Les services d'accueil constituent l'un des facteurs clés; dans bien des cas ils sont assurés par le personnel de DRHC. De nombreux répondants signalent que le renvoi des clients vers la gestion de cas n'est pas systématique de la part du personnel chargé des demandes d'AE, aussi bien dans les bureaux qui partagent des installations que dans les autres. Cette lacune serait surtout attribuable à des obstacles organisationnels et au manque de communication entre le personnel de DRHC (qui traite les demandes d'AE) et le personnel de DRH-NB (qui effectue la gestion de cas). Souvent, il y a mésentente sur les rôles et les responsabilités du personnel des autres ministères, tant dans les bureaux qui partagent des installations (ainsi qu'il a été mentionné) que dans ceux qui ne le font pas. Ces facteurs peuvent expliquer pourquoi le cheminement des clients ne se déroule pas de manière optimale, et expliquer aussi en partie pourquoi beaucoup de bureaux ont constaté (selon des répondants) que le nombre de participants à des programmes comme celui des PSP a diminué. En général, on s'attend à ce que les installations communes améliorent le cheminement de la clientèle; toutefois, l'expérience faite dans les centres où les installations communes sont fonctionnelles tend à montrer qu'il peut subsister des obstacles organisationnels même si les trois ministères se partagent un immeuble.

Les propos tenus par les participants des discussions de groupe (participants des programmes et employeurs) témoignent de difficultés liées au cheminement des clients. La plupart ont appris par le bouche à oreille ou par des tiers l'existence du programme auquel ils ont participé. Beaucoup de clients mentionnent que le public ne connaît pas bien les programmes existants. Clients et employeurs s'accordent à dire que les ministères ne font pas assez de publicité sur les programmes. D'après des membres du personnel, beaucoup de clients confondent les rôles et les responsabilités de chaque ministère; il en était ainsi particulièrement dans les mois qui ont suivi le transfert de fonctionnaires fédéraux vers DRH-NB.

### *Flexibilité et sensibilité aux besoins de la clientèle*

De bien des points de vue, les programmes sont tenus pour être plus flexibles qu'avant l'EDMT. Les SAE sont jugés très flexibles parce que ces services s'adressent normalement à l'ensemble des sans-emploi et non pas seulement aux prestataires d'AE ou aux anciens prestataires réadmissibles. La souplesse du programme tient aussi au fait que les fonctionnaires du CRHC ou de DRH-NB peuvent choisir localement les genres de SAE qui conviennent le mieux aux besoins de la collectivité concernée.

Parmi les nouveaux programmes, celui des PSP est donné le plus souvent en exemple pour sa flexibilité. Le fait que ce programme s'adresse individuellement aux clients afin de répondre à leurs besoins personnels en matière de formation est la principale raison pour laquelle il est jugé plus flexible que l'ancien programme d'achat de formation en bloc. Sa flexibilité dépend également de l'autonomie accordée aux gestionnaires de cas qui peuvent négocier directement avec les clients et adapter le financement à leurs besoins individuels. Par contre, les employeurs et le personnel du ministère du Travail pensent que le programme devrait être encore assoupli pour permettre l'achat de formation en bloc dans certains cas (notamment lorsqu'un employeur nouvellement établi cherche des travailleurs). Malgré quelques préoccupations touchant l'uniformité dans la mise en application du programme d'un bureau à l'autre, le comité consultatif interministériel semble être parvenu à établir un certain nombre de normes afin d'orienter la gestion locale des cas, de l'avis de répondants lors des entrevues.

Dans l'ensemble, on trouve que les programmes répondent aux besoins des participants. Les clients sont généralement satisfaits des programmes et des services, même si plusieurs qualifient la gestion de cas de superficielle. Le retard survenu dans la mise en oeuvre du volet prêts du programme PSP a provoqué de l'insatisfaction. L'accès aux services dans les deux langues officielles ne pose pas de problème, selon les clients (bien que certains bureaux admettent avoir de la difficulté à doter les postes de première ligne avec du personnel bilingue). Les employeurs affirment aussi que les programmes répondent à leurs besoins, et les participants des services d'adaptation sont en général satisfaits de l'aide fournie par les fonctionnaires du ministère du Travail.

Cependant, beaucoup de répondants mentionnent que les mécanismes de contrôle actuels sont inadéquats lorsqu'il s'agit d'évaluer l'aptitude des programmes à s'adapter aux besoins locaux et provinciaux. L'information disponible provient surtout du SNSE qui procure principalement des renseignements à court terme sur la participation des clients et ses effets. Certains s'inquiètent de la portée des programmes sur l'ensemble du territoire provincial : plusieurs programmes ne s'adressent qu'aux prestataires d'AE, actuels et réadmissibles, lesquels ne forment qu'une partie seulement des personnes qui cherchent du travail dans la province.

### *Accès aux PMP des membres des groupes désignés ou visés par l'équité professionnelle*

Même si aucun des programmes de l'EDMT ne vise spécifiquement ces groupes, le personnel de DRH-NB mentionne que les bureaux régionaux du ministère en ciblent quelques-uns, notamment, les jeunes, les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les personnes absentes depuis longtemps du marché du travail et les travailleurs saisonniers. L'intérêt porté à chacun de ces groupes varie d'une région à l'autre. Selon des fonctionnaires des bureaux locaux, beaucoup de membres de ces groupes participent à des programmes de nature générale (c.-à-d. qui s'adressent à l'ensemble des clients) ou à des initiatives particulières comme les SAE pour les groupes visés par l'équité professionnelle. Quelques fonctionnaires mentionnent toutefois que seuls des mécanismes de contrôle adéquats pourraient leur permettre de mesurer le degré de participation des membres de ces groupes aux programmes livrés à l'échelle locale.

Les membres de beaucoup de ces groupes, en particulier les jeunes, les femmes d'un certain âge et les personnes handicapées, ont peu d'accès aux programmes parce qu'ils ne sont pas prestataires d'AE, actuels ou réadmissibles, ainsi que l'affirment des fonctionnaires. Nous avons également observé que beaucoup ne se savent pas admissibles à certains services, comme les SAE, même s'ils n'ont jamais travaillé ou sont restés longtemps en dehors du marché du travail. Comme d'autres, ces services pourraient être mieux annoncés de manière à atteindre les groupes cibles. D'autres répondants estiment qu'en raison de l'EDMT, il y a moins de programmes et de projets à l'intention des groupes visés par l'équité professionnelle.

De l'avis d'un certain nombre de fonctionnaires, le défi de rejoindre la population autochtone est considérable pour la province, surtout dans les réserves où les services étaient auparavant assurés par DRHC. Il semble que la division des responsabilités entre les deux ordres de gouvernement n'a pas été assez nette tant dans le contexte de la mise en oeuvre de l'EDMT que de façon générale.

### *Information sur le marché du travail et Service de placement électronique*

Les systèmes appelés Information sur le marché du travail (IMT) et Service de placement électronique sont tous deux cruciaux pour les clients, les gestionnaires de cas et les employés locaux. En vertu de l'EDMT, ces systèmes d'information nationaux demeurent de compétence fédérale. Cependant, on avait espéré que les deux niveaux de gouvernement collaborent en vue de fournir et de partager l'information contenue dans ces sources.

En ce qui concerne l'IMT et le Service de placement électronique, la mise au point de systèmes accessibles n'était pas terminée au moment de rédiger notre rapport. Des difficultés techniques ont empêché des fonctionnaires provinciaux d'avoir accès à ces systèmes. Par exemple, certains renseignements ne sont disponibles que sur Internet et beaucoup de fonctionnaires provinciaux, à l'échelle locale, n'y ont pas accès de leur poste de travail. La mise en oeuvre a aussi été ralentie par des relations de travail interministérielles qui, sur cette question, ne sont pas toujours optimales à cause de la mésentente sur les rôles et les responsabilités de chaque niveau de gouvernement.

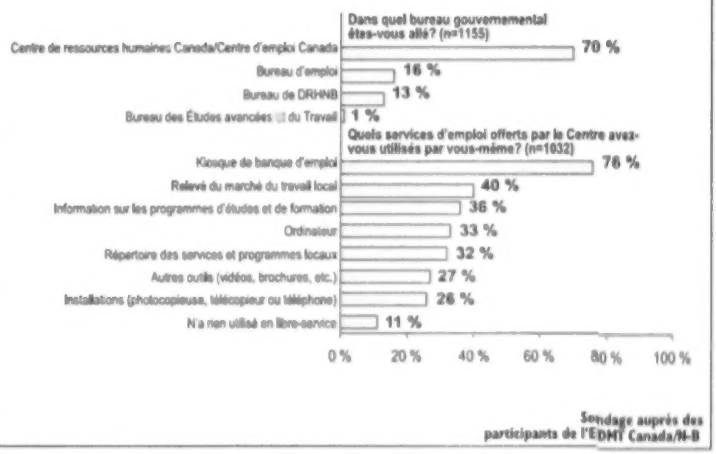
Nous avons également constaté que le mécanisme actuel du Service de placement électronique ne répond pas aux besoins des employeurs qui, pour la plupart, ne s'en servent pas pour trouver des travailleurs, et que les personnes handicapées (notamment les déficients visuels) peuvent avoir de la difficulté à trouver de l'information sur le marché du travail parce qu'elle est informatisée.

## 5.5 Utilisation des services

Les résultats du sondage auprès des participants montrent clairement que ceux-ci utilisent les ressources des bureaux gouvernementaux (DRHC, Centre d'emploi du Canada) en vue de leur participation aux programmes d'emploi. Invités à dire s'ils ont utilisé les services d'un bureau du gouvernement lorsqu'ils sont devenus sans emploi, 70 p. 100 ont

répondu que oui. Ces utilisateurs étaient surtout susceptibles d'avoir profité des services d'un CRHC (70 p. 100). Les répondants étaient beaucoup moins susceptibles d'avoir eu accès à ces services par l'entremise d'un bureau d'emploi (16 p. 100, sans préciser de quel bureau gouvernemental il s'agissait), de DRH-NB (13 p. 100) ou du ministère du Travail (1 p. 100) (pièce 5.1). Parmi les services utilisés par eux-mêmes dans un CRHC, les répondants mentionnent le plus souvent un guichet d'emplois (76 p. 100). Les participants ont aussi eu accès aux relevés du marché du travail local (40 p. 100), à de l'information sur les programmes d'études et de formation (36 p. 100), à un ordinateur (33 p. 100) et à des répertoires de services ou de programmes locaux (32 p. 100) (pièce 5.1).

**PIÈCE 5.1**
**Utilisation des services**

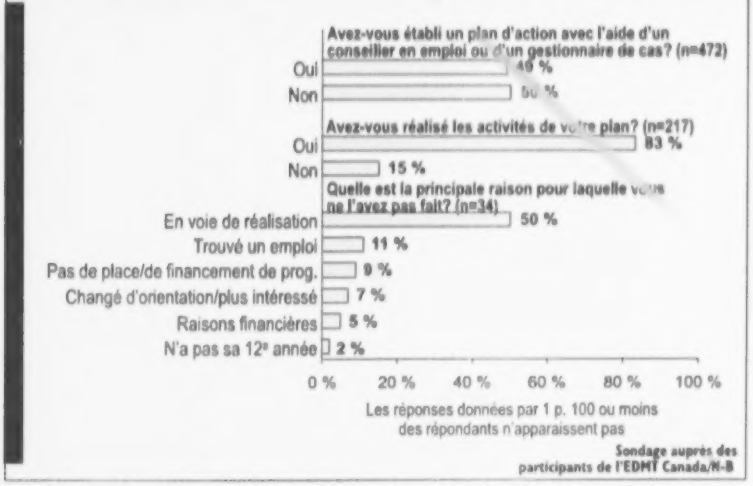



Les participants devaient dire également s'ils avaient reçu du gouvernement les services d'un gestionnaire de cas ou d'un conseiller d'emploi avant leur première intervention d'emploi, ce à quoi 28 p. 100 ont répondu par l'affirmative (pièce 5.2). Les participants de SAE et d'Action travail étaient plus susceptibles que ceux d'Expérience rurale ou de Tandem d'avoir eu accès à ces services avant leur premier programme d'emploi (51 et 39 p. 100 contre 25 et 17 p. 100, respectivement). Parmi ceux qui ont reçu des services, les répondants étaient surtout susceptibles d'avoir reçu du counselling d'emploi (40 p. 100), une référence à un autre organisme (36 p. 100) et des conseils individuels en recherche d'emploi (35 p. 100).

## PIÈCE 5.2
### Recours à du counselling avant le premier programme d'emploi

Parmi les répondants ayant reçu les services d'un conseiller avant leur premier programme d'emploi, 49 p. 100 disent avoir mis au point un plan d'action avec l'aide de leur conseiller d'emploi et, de ce nombre, 83 p. 100 ont réalisé les activités de leur plan (pièce 5.3). Parmi les raisons de ne pas avoir réalisé leur plan d'action, les répondants étaient plus susceptibles de dire que leur plan était en voie de réalisation (50 p. 100), qu'ils avaient un emploi (11 p. 100), qu'il n'y avait pas de place ou de financement de disponibles pour les programmes (9 p. 100) ou qu'ils avaient changé d'orientation et n'étaient plus intéressés à poursuivre leur plan initial (7 p. 100).

## PIÈCE 5.3
### Recours à du counselling avant le premier programme d'emploi

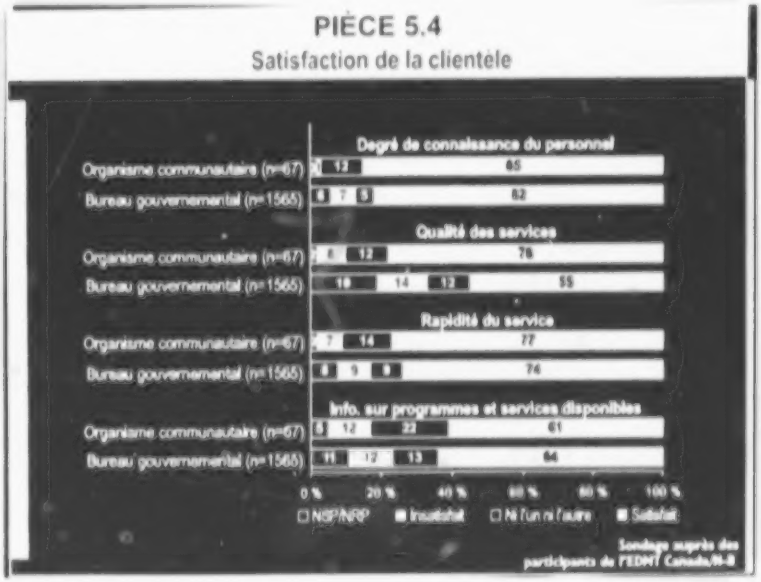


## 5.6 Satisfaction à l'égard des services

### *Satisfaction des clients*

Les participants étaient invités à évaluer séparément diverses caractéristiques des services qu'ils avaient reçus d'un bureau gouvernemental ou d'un organisme communautaire (pièce 5.4). Les répondants ayant reçu des services d'un bureau gouvernemental étaient plus enclins à se dire très satisfaits (réponse de 6 ou 7 sur une échelle de sept points) du degré de connaissance du personnel (82 p. 100), après quoi venaient la rapidité du service (74 p. 100), l'information sur les programmes et les services disponibles (64 p. 100) et la qualité des services (55 p. 100). Les évaluations étaient meilleures en ce qui concerne les services reçus d'un organisme communautaire, sauf pour l'information sur les programmes et les services disponibles. Ces répondants étaient plus susceptibles d'être très satisfaits du degré de connaissance du personnel (85 p. 100), après quoi venaient la qualité des services (78 p. 100), la rapidité du service (77 p. 100) et l'information sur les programmes et les services disponibles (61 p. 100).

PIÈCE 5.4
Satisfaction de la clientèle




Sur des questions portant spécifiquement sur les interventions, les taux de satisfaction étaient en général plus élevés. Les clients se sont dits, à raison de 89 p. 100, très satisfaits de la qualité de l'éducation ou de la formation qu'ils ont reçue, et 85 p. 100 étaient très satisfaits de la qualité de l'emploi obtenu chez leur employeur.

Quant à savoir si l'aide reçue correspondait à leurs besoins, les répondants étaient plutôt enclins à penser que oui mais dans une faible mesure (45 p. 100 contre 31 p. 100 qui ont répondu moyennement et 22 p. 100, énormément). De tous les services reçus, que ce soit par l'intermédiaire d'un programme d'emploi, d'un bureau gouvernemental ou

autrement, les répondants du sondage auprès des participants étaient plus susceptibles de dire que le plus important pour leur apporter l'aide dont ils avaient besoin était un prêt ou une subvention pour des études ou de la formation (18 p. 100)[12] et l'expérience professionnelle acquise (16 p. 100) (pièce 5.5). Fait intéressant, la proportion de répondants qui ne savent pas quel a été le service le plus important pour eux est la plus forte (28 p. 100), ce qui laisse entendre que les services n'ont eu qu'une importance restreinte pour une minorité de répondants ou, à l'inverse, que les répondants ont reçu des services tellement importants qu'ils ne sauraient dire lequel l'était le plus.

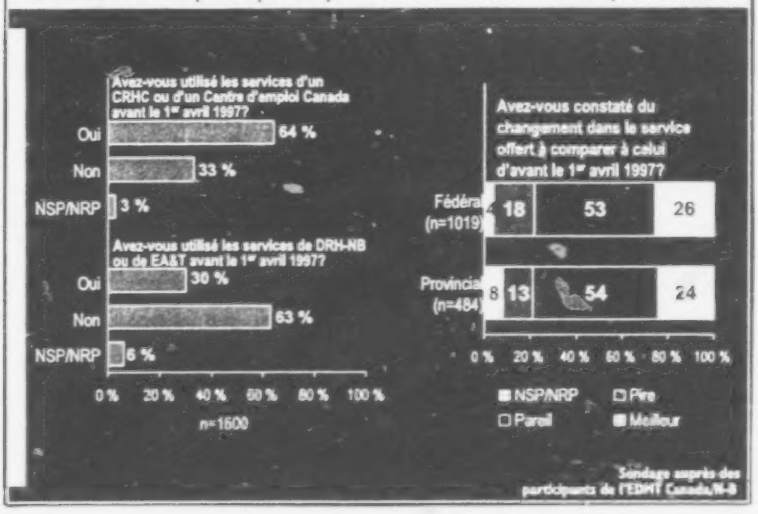
**PIÈCE 5.5**
**Le service reçu le plus important en matière d'emploi**

La majorité des répondants du sondage auprès des participants (63 p. 100) disent avoir utilisé les services d'un CRHC ou d'un Centre d'emploi Canada avant le 1er avril 1997 (pièce 5.6). Ils étaient enclins à juger que le service était le même (53 p. 100) avant et après le 1er avril, mais la proportion de ceux qui le jugent meilleur après cette date (26 p. 100) est légèrement supérieure à celle des répondants qui le jugeaient meilleur avant (18 p. 100). Les résultats sont semblables en ce qui concerne les services de DRH-NB et du ministère du Travail, même si seulement 30 p. 100 des répondants disent avoir utilisé ces services avant le 1er avril 1997 (pièce 5.6).

12 Quatre-vingt pour cent de ceux qui accordent le plus d'importance à un prêt ou à une subvention étaient des participants des PSP.

PIÈCE 5.6

Satisfaction des participants quant aux services avant et après l'EDMT



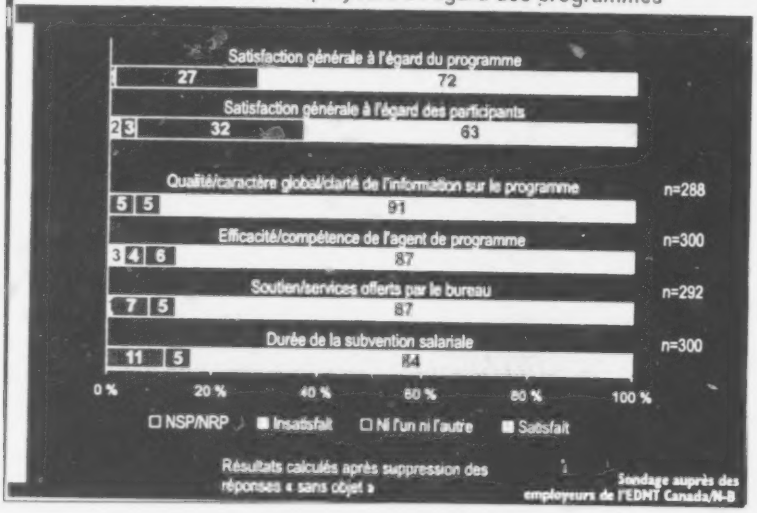

## *Satisfaction des employeurs*

D'après les résultats du sondage auprès des employeurs, ces derniers tendent en général à être très satisfaits des programmes de subvention salariale qu'ils ont utilisés. La majorité des répondants se disent très satisfaits de l'ensemble du programme (72 p. 100) mais sont un peu moins susceptibles de se dire très satisfaits des participants en général (63 p. 100) (pièces 5.7a et 5.7b). Quant à des aspects particuliers des programmes, les employeurs sont plus susceptibles de se montrer très satisfaits des suivants : qualité, caractère global et clarté de l'information sur le programme (91 p. 100), efficacité et compétence de l'agent de programme (87 p. 100) et soutien et services offerts par le bureau (87 p. 100). Ils sont moins satisfaits du programme de sensibilisation (68 p. 100 s'en disent très satisfaits) et de la période de non-remboursement (63 p. 100 en sont très satisfaits).

Dans le sondage auprès des employeurs, 45 p. 100 ont répondu avoir participé à un programme de subvention salariale analogue avant le 1er avril 1997. Ces répondants ont participé en moyenne à 6,2 programmes avant cette date. Appelés à comparer la compétence, les attitudes à l'égard du travail et de l'apprentissage ainsi que l'état de préparation à l'emploi des participants du programme le plus récent auquel ils ont participé, 40 p. 100 des employeurs ayant répondu au sondage estiment que les participants à ce dernier programme étaient meilleurs (réponses de 5, 6 ou 7 sur une échelle de sept points) que les participants à des programmes analogues utilisés par le passé. La proportion de ces employeurs à dire que les participants sont pareils est de 46 p. 100, et seulement 9 p. 100 croient que les participants au dernier programme étaient pires (pièce 5.8).

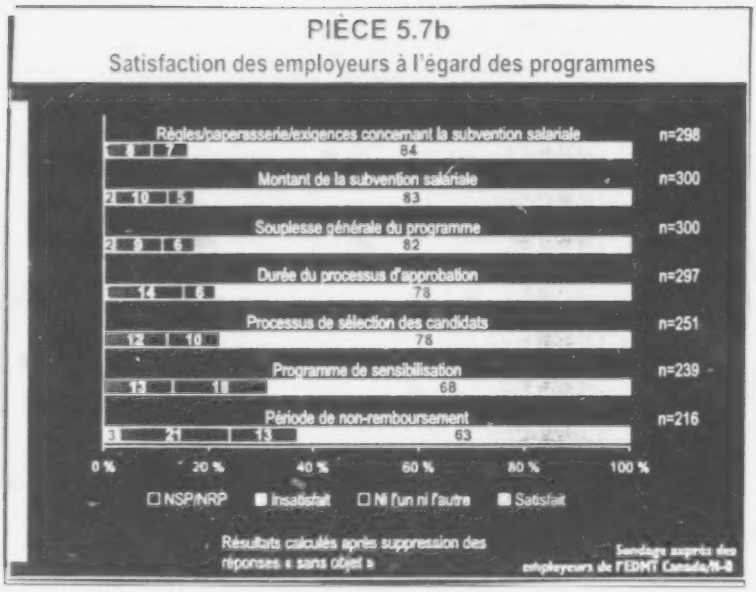
## PIÈCE 5.7a

Satisfaction des employeurs à l'égard des programmes




## PIÈCE 5.7b

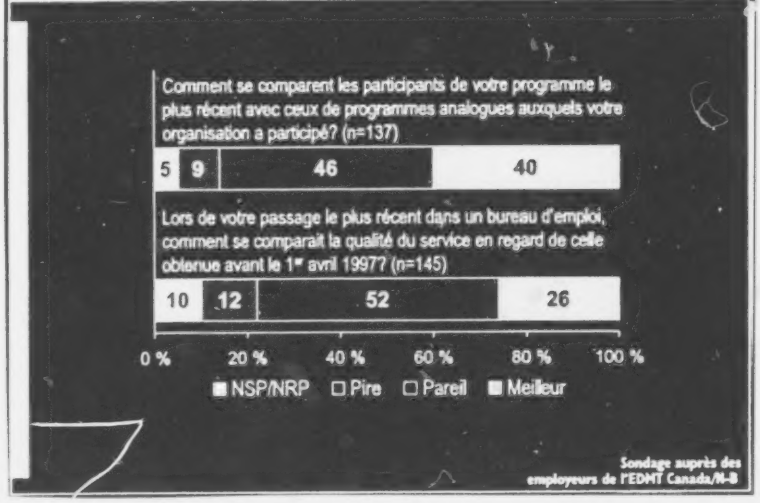
Satisfaction des employeurs à l'égard des programmes



Nous avons aussi demandé aux employeurs s'ils ont utilisé un bureau d'aide gouvernementale au Nouveau-Brunswick avant le 1er avril 1997, et 48 p. 100 des répondants ont dit que oui. Appelés à comparer la qualité du service reçu lors de leur passage le plus récent dans un bureau d'emploi en regard de celle obtenue avant le 1er avril 1997, 52 p. 100 des répondants jugent que le service était pareil tandis que 26 p. 100 l'ont trouvé meilleur et que 12 p. 100 l'ont trouvé pire (pièce 5.8).

PIÈCE 5.8

Satisfaction des employeurs quant aux services avant et après l'EDMT




## 5.7 Service bilingue

L'une des questions clés de l'évaluation consistait à savoir si les programmes et services découlant de l'EDMT étaient offerts dans les deux langues officielles, exigence qui, selon les données de l'évaluation formative, a été très bien remplie. Nous avons demandé à tous les participants d'un programme découlant de l'EDMT qui faisaient partie de l'évaluation s'ils ont pu obtenir leurs services et l'information sur le programme, de même que participer à leur programme dans la langue officielle de leur choix, et 97 p. 100 d'entre eux se sont dits satisfaits de cet aspect du service. Seulement 1 p. 100 des répondants du sondage ont dit qu'ils n'avaient pu le faire (n=24)[13]. Parmi ces derniers, 64 p. 100 (n=17) ne pouvaient pas nommer le programme ou le service à l'égard duquel ils n'ont pu être servis dans la langue officielle de leur choix. Trois répondants mentionnent qu'ils n'ont pu recevoir du counselling d'emploi dans leur langue officielle et deux autres, que les ressources utilisées en libre-service n'étaient pas dans leur langue officielle. En outre,

13 Il est à noter que les données ont été pondérées et que les chiffres bruts ne correspondent donc pas toujours parfaitement aux pourcentages indiqués. Nous donnons ici les chiffres bruts au lieu des pourcentages vu la faiblesse des nombres.

deux répondants du programme Entrepreneur et un du programme PSP disent qu'ils n'ont pas pu recevoir de services ou de l'information et de la documentation sur le programme, ou encore participer à leur programme en français. Un participant d'Action travail et un autre de PSP disent n'avoir pas pu recevoir leurs services en anglais[14].

Les besoins linguistiques des employeurs ont aussi été comblés. Parmi les employeurs ayant participé à des programmes d'emploi avant le 1er avril 1997, aucun dit avoir été incapable de recevoir à l'époque des services dans la langue officielle de son choix. Sur l'ensemble des répondants du sondage auprès des employeurs, trois seulement ont dit ne pas avoir été servis dans la langue officielle de leur choix après le 1er avril 1997, et deux mentionnent n'avoir pas pu obtenir de la documentation dans la langue officielle de leur choix.

Les éléments qualitatifs de l'évaluation confirment que les programmes et services offerts dans le cadre de l'EDMT répondent aux besoins linguistiques des participants des programmes ainsi que des employeurs. Sur l'ensemble des employeurs et des participants interrogés lors des études de cas et des discussions de groupe, seuls les participants d'une discussion de groupe ont dit avoir eu de la difficulté à obtenir des services dans la langue officielle de leur choix. D'après nos observations provenant des études de cas et des entrevues avec des personnes-ressources, les difficultés touchant l'obtention des services dans l'une ou l'autre des langues officielles n'ont été que mineures et temporaires (dues au départ d'un employé bilingue qui n'avait pas encore été remplacé). Il faut sans doute attribuer à des situations temporaires de ce genre l'impossibilité d'un petit nombre d'employeurs et de participants de se faire servir dans la langue officielle de leur choix.

## 5.8 Recours à d'autres services

Invités à dire s'ils se sont prévalus des services d'emploi offerts par un autre organisme que DRH-NB ou un Centre de ressources humaines (c.-à-d. d'un tiers, fournisseur de services), seulement 16 p. 100 (n=250) des répondants du sondage auprès des participants disent l'avoir fait (pièce 5.9a). Ces répondants étaient susceptibles d'avoir surtout obtenu des conseils individuels en recherche d'emploi (27 p. 100), puis du counselling d'emploi (21 p. 100), des conseils de groupe en recherche d'emploi (20 p. 100) ou une référence en vue d'un emploi (19 p. 100). Parmi les répondants qui disent avoir reçu les services d'un organisme tiers, 43 p. 100 affirment avoir établi un plan d'action avec l'aide d'un conseiller, et parmi ces répondants, 74 p. 100 ont réalisé les activités de leur plan (pièce 5.9b). Les raisons les plus courantes pour ne pas avoir réalisé les activités du plan sont les suivantes : le plan était en voie de réalisation (28 p. 100), ils avaient trouvé un emploi (25 p. 100) ou ils avaient changé d'orientation et n'étaient plus intéressés à poursuivre leur plan initial (22 p. 100).

14 Puisque nous avons accepté les réponses multiples à cette question, le nombre total de réponses est supérieur à 100 p. 100 de ceux qui ont répondu.

## PIÈCE 5.9a
### Utilisation par les participants des serv. offerts par un organisme tiers

## PIÈCE 5.9b
### Utilisation par les participants des serv. offerts par un organisme tiers

Nous avons demandé aux participants des SAE s'ils ont reçu, en vue de trouver un emploi, des services qui n'étaient pas fournis *ni parrainés* par un bureau du gouvernement provincial ou fédéral, ce à quoi seulement 15 p. 100 ont répondu par l'affirmative. Parmi les services les plus susceptibles d'avoir ainsi été reçus, mentionnons les listes d'offres d'emploi ou de postes vacants (35 p. 100), de l'information sur le marché du travail local (30 p. 100), des conseils en recherche d'emploi (29 p. 100) ou des programmes d'étude et de formation (21 p. 100) (pièce 5.10).

**PIÈCE 5.10**
**Services reçus d'un autre organisme que le gouvernement**

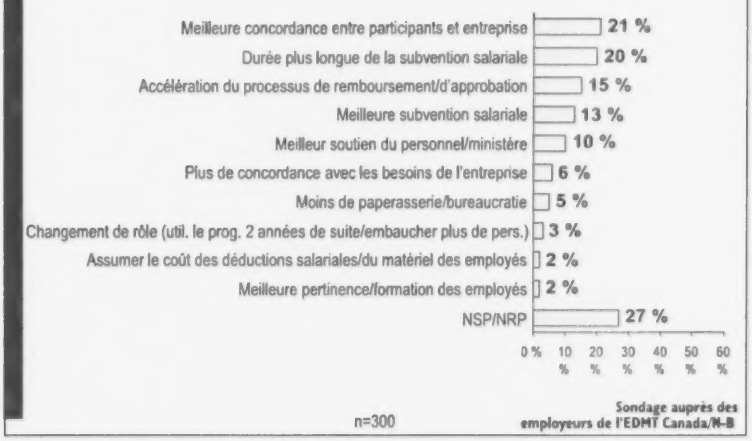
## 5.9 Améliorations proposées

Invités à proposer des améliorations aux programmes de subvention salariale auxquels ils ont participé, les employeurs ont été le plus enclins à mentionner une meilleure concordance entre les participants et l'entreprise (21 p. 100), une durée plus longue de la subvention salariale (20 p. 100), une accélération des processus de remboursement et d'approbation (15 p. 100) et une meilleure subvention salariale (13 p. 100) (pièce 5.11). Fait intéressant, 27 p. 100 des employeurs qui ont répondu n'avaient pas d'améliorations à proposer, ce qui laisse entendre que les programmes actuels satisfont assez bien les besoins d'une bonne minorité des répondants.

Il ressort des observations qualitatives obtenues dans le cadre de l'étude (lors des entrevues avec des personnes-ressources ainsi que des discussions de groupe avec des clients et des employeurs) diverses suggestions sur la façon d'améliorer les PMP. Entre autres, il s'agirait d'assouplir les critères d'admissibilité, d'accorder plus de liberté pour le choix des candidats à un emploi, de faire davantage de promotion, de faire mieux

concorder les besoins des clients et des employeurs, de mettre en oeuvre le volet prêts des PSP, de fournir des lignes directrices plus précises touchant la mise en application du programme PSP, de faire plus de suivi après le début des programmes, d'offrir plus de cours et des cours plus opportuns dans le cadre du programme Entrepreneur et d'accélérer pour les employeurs les processus de remboursement et d'approbation.

**PIÈCE 5.11**
**Suggestions des employeurs en vue d'une amélioration**



# 6. Participation aux PMP

Dans le présent chapitre, nous allons décrire le mode d'utilisation des PMP et, à l'aide des observations découlant des sondages, exposer les particularités des clients qui se prévalent des programmes et des services offerts en vertu de l'EDMT, de même que fournir des renseignements sur les employeurs. Le profil des employeurs est tracé plus en détails à l'annexe C. Il est à noter que les analyses par genre de programme propre à l'Entente sont pondérées selon l'âge et le sexe. Les analyses globales (des programmes groupés) sont, quant à elles, pondérées selon l'âge, le sexe et le genre de programme.

## 6.1 Tandem

### *Clients*

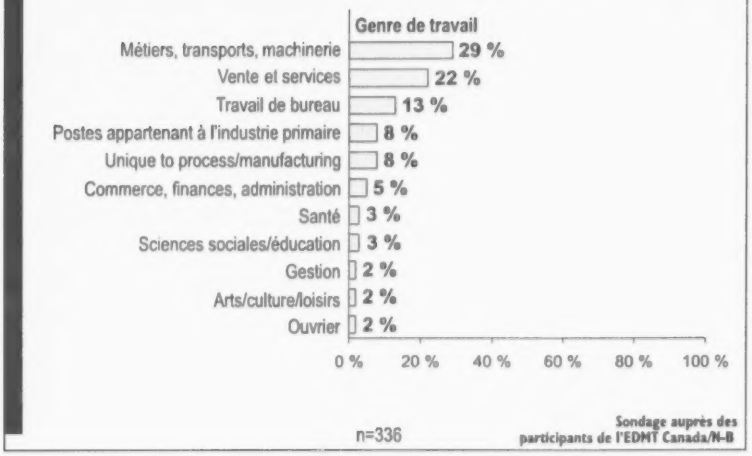
La semaine précédant leur premier programme d'emploi au cours de la période définie aux fins de l'étude[15], les participants de Tandem étaient enclins à se dire surtout intéressés (réponses de 6 ou 7 sur une échelle de sept points) à trouver un travail à plein temps ou à temps partiel (95 p. 100), puis à entreprendre un programme d'études ou de formation (47 p. 100) ou à lancer leur propre entreprise (25 p. 100).

Les participants de Tandem ont, au cours de leur programme, occupé des emplois dans les catégories suivantes surtout : métiers, transports, machinerie (29 p. 100), vente et services (22 p. 100) ou travail de bureau (13 p. 100) (pièce 6.1a). La majorité des répondants disent avoir travaillé pour un employeur du secteur privé (86 p. 100) et, en moyenne, entre 31 et 40 heures par semaine (66 p. 100). Le salaire hebdomadaire brut de ces répondants variait entre 251 $ et 500 $ (62 p. 100) (pièce 6.1b).

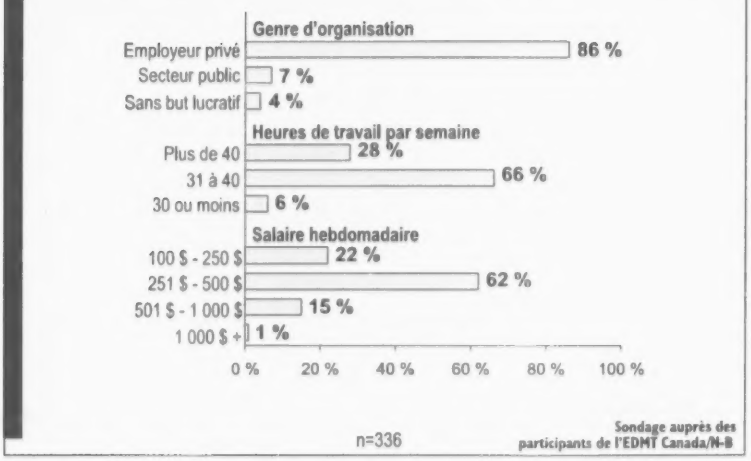
La pièce 6.2 montre que relativement peu de participants du programme Tandem disent avoir quitté leur emploi avant d'avoir complété toute la période pour laquelle il était subventionné (15 p. 100). Ceux qui l'ont fait disent que c'est principalement parce qu'ils ont accepté un autre emploi ou lancé leur entreprise (41 p. 100), qu'on les a priés de partir (13 p. 100), que l'entreprise a fait faillite ou a fermé ses portes (10 p. 100), pour des raisons de santé (9 p. 100) et à cause de difficultés financières ou d'un salaire trop bas (8 p. 100).

15 L'échantillon du sondage auprès des participants comprenait des personnes ayant pris part à un programme d'emploi en vertu de l'EDMT entre le 1er avril 1997 et le 31 octobre 1998. En l'occurrence, le premier programme d'emploi est le premier auquel le participant a pris part au cours de cette période.

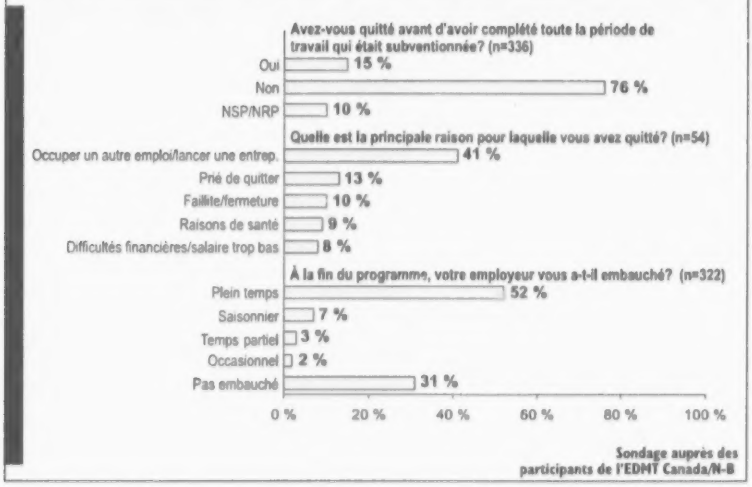
## PIÈCE 6.1a
### Profil de l'emploi : Participants du programme Tandem




## PIÈCE 6.1b
### Profil de l'emploi : Participants du programme Tandem



**PIÈCE 6.2**
**Poursuite de l'emploi dans le cadre du programme Tandem**



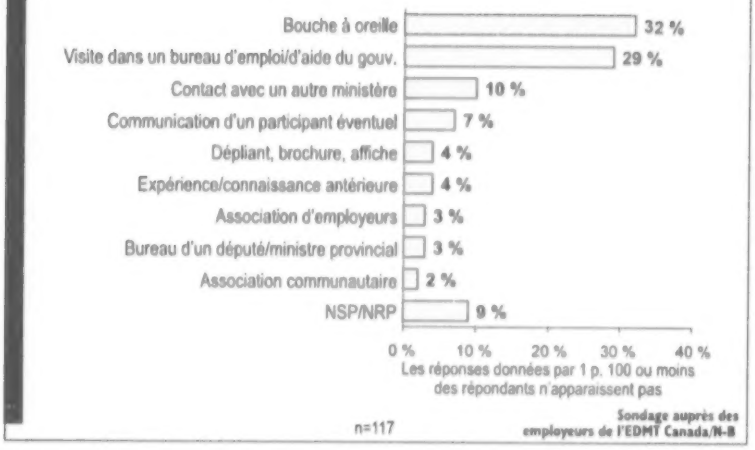

## *Employeurs*

De façon générale, les employeurs du programme Tandem ne sont pas des habitués des programmes de subvention salariale. Il s'agit, dans l'ensemble, de petites entreprises privées à l'oeuvre dans une gamme de secteurs, comme en témoignent les catégories d'emploi dans lesquelles les participants du programme ont été le plus souvent embauchés (c.-à-d., métiers, transports et machinerie, travail de bureau, vente et services). Les entreprises du programme Tandem ont, pour la plupart, pris récemment de l'expansion et la tendance devrait se poursuivre.

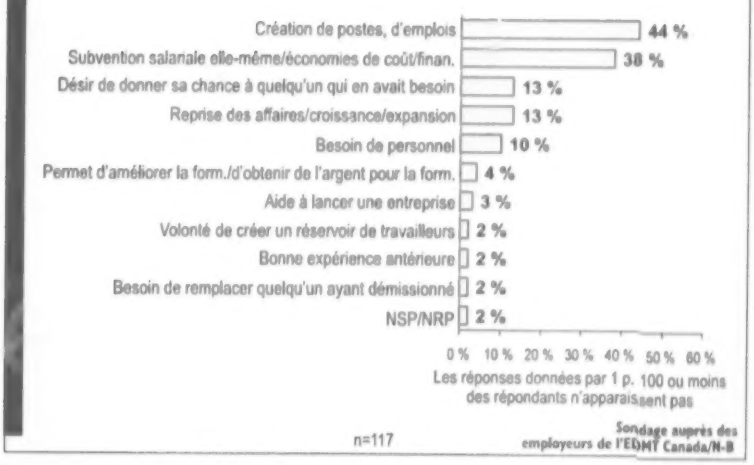
Les employeurs de Tandem sont susceptibles d'avoir appris l'existence du programme de bouche à oreille (32 p. 100), en se rendant dans un bureau du gouvernement (29 p. 100) ou en ayant une autre sorte de contact avec un ministère (10 p. 100). Ces résultats sont présentés à la pièce 6.3.

La pièce 6.4 expose les principales raisons de la participation des employeurs au programme Tandem. Ces employeurs sont le plus susceptibles d'avoir participé à Tandem dans le but de créer des emplois (44 p. 100). Parmi les autres raisons le plus fréquemment citées, il y a la subvention salariale elle-même (38 p. 100), le désir de donner sa chance à quelqu'un qui en avait besoin (13 p. 100), la reprise des affaires (13 p. 100) et le besoin de personnel (10 p. 100).

## PIÈCE 6.3
### Comment avez-vous appris l'existence du programme Tandem?

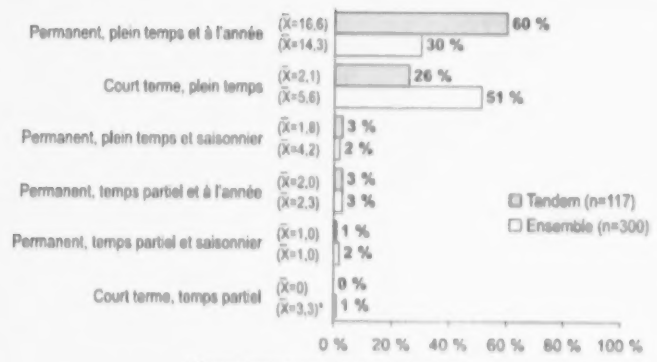



## PIÈCE 6.4
### Raisons des employeurs de participer au programme Tandem



Selon les employeurs du programme Tandem, les employés embauchés en vertu du programme ont travaillé en moyenne 39,4 heures par semaine, chiffre légèrement inférieur à la moyenne générale de 42,7 heures, et leur salaire horaire s'établissait en moyenne à 8,60 $, subvention salariale comprise (la moyenne générale est de 9 $). Soixante pour cent des employeurs de Tandem disent avoir embauché les participants dans des postes permanents, à plein temps et à l'année; pour 26 p. 100 encore de ces employeurs, les participants ont obtenu des postes à court terme mais à plein temps (pièce 6.5). Le nombre moyen de participants embauchés par les employeurs de Tandem dans des postes permanents, à plein temps et à l'année, est supérieur à la moyenne générale (moyenne=16,6 contre moyenne=14,3 pour l'ensemble), et la proportion des employeurs de Tandem ayant embauché dans ce genre de postes est de beaucoup supérieure à la moyenne (60 contre 30 p. 100).

**PIÈCE 6.5**
**Caractéristiques de l'emploi des participants du programme Tandem**

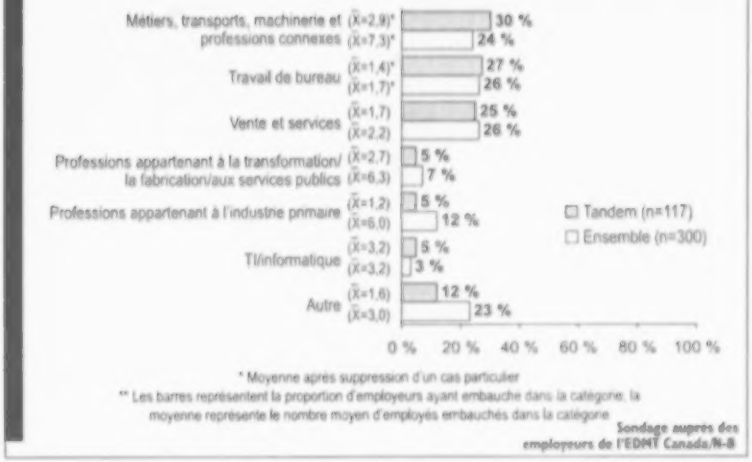



* Moyenne après suppression d'un cas particulier
** Les barres représentent la proportion d'employeurs ayant embauché dans la catégorie; la moyenne représente le nombre moyen d'employés embauchés dans la catégorie

Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B

Pendant le programme, 30 p. 100 des employeurs de Tandem ont offert aux participants des postes dans les métiers, transports, machinerie et professions connexes, suivis de 27 p. 100 pour lesquels les participants ont fait du travail de bureau et 25 p. 100 qui ont embauché dans la vente et les services (pièce 6.6). Douze pour cent des employeurs de Tandem disent avoir embauché des participants dans d'autres postes dont, pour 36 p. 100 de ces répondants, dans des postes d'ouvriers non qualifiés, et pour 14 p. 100 encore, dans chacune des catégories suivantes : commerce, finances et administration; sciences naturelles et appliquées; santé et domaines connexes. Le nombre moyen de participants embauchés par les employeurs de Tandem est sensiblement inférieur à la moyenne générale en ce qui concerne les métiers, les transports et la machinerie (2,9 contre 7,3) de même les professions appartenant à l'industrie primaire (1,2 contre 6,0).

**PIÈCE 6.6**
**Cat. prof. dans lesquelles les part. du prog. Tandem ont été embauchés**

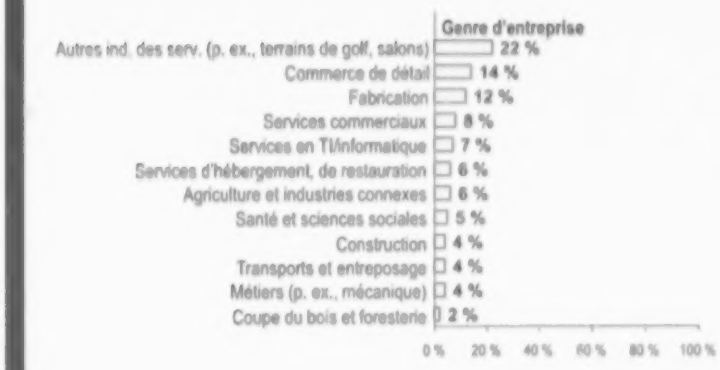



## 6.2 Entrepreneur

La semaine précédant leur premier programme d'emploi, les répondants du programme Entrepreneur étaient plus susceptibles de se dire très intéressés (réponses de 6 ou 7 sur une échelle de sept points) à lancer leur propre entreprise (92 p. 100). Ils étaient quelque peu moins susceptibles de se dire très intéressés à entrer sur le marché du travail à plein temps ou à temps partiel (72 p. 100) ou à entreprendre un programme d'études ou de formation (49 p. 100).

Le capital engagé initialement par les entreprises du programme Entrepreneur s'élevait en moyenne à 36 583 $, et celles-ci étaient plus susceptibles d'avoir été lancées dans d'« autres » secteurs des services (p. ex., terrain de golf, décoration intérieure, salon, etc.) (22 p. 100), dans le commerce de détail (14 p. 100) et dans la fabrication (12 p. 100) (pièce 6.7a). La majorité des entreprises du programme Entrepreneur fonctionnent à l'année (85 p. 100 fonctionnent entre 11 et 12 mois) et seulement 14 p. 100 des répondants disent que leur entreprise est saisonnière ou occasionnelle (qui fonctionne 10 mois ou moins pendant l'année). Les participants d'Entrepreneur étaient plutôt susceptibles de répondre qu'ils consacrent plus de 40 heures par semaine à leur entreprise (68 p. 100) et qu'ils gagnent 250 $ ou moins par semaine (35 p. 100) (pièce 6.7b). Bien que la rémunération paraisse faible, il importe de souligner qu'en moyenne, les participants d'Entrepreneur gagnent 448 $ par semaine. Seulement 18 p. 100 des participants du programme Entrepreneur avaient un autre emploi à part leur entreprise et, pour ces répondants, le revenu de leur entreprise créée en vertu d'Entrepreneur représentait en moyenne 24,6 p. 100 de leur rémunération personnelle (pièce 6.8).

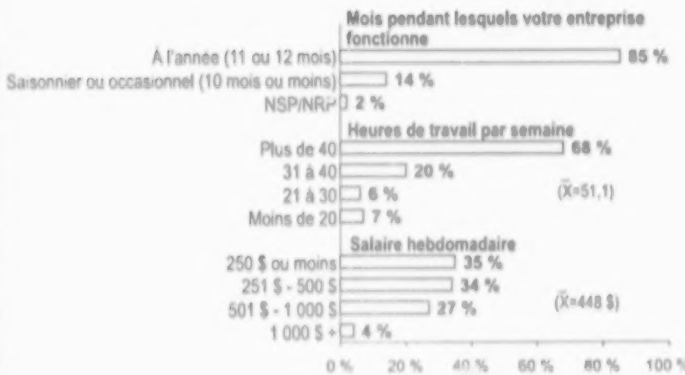
## PIÈCE 6.7a
### Profil des entreprises du programme Entrepreneur




n=197

Sondage auprès des participants de l'EDMT Canada/N-B

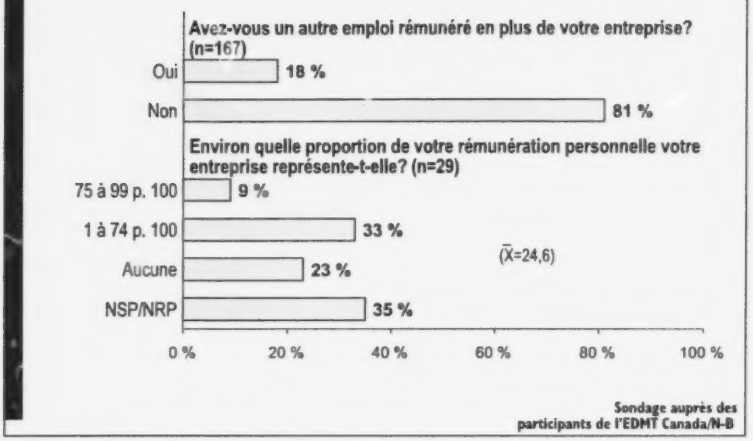
## PIÈCE 6.7b
### Profil des entreprises du programme Entrepreneur




n=197

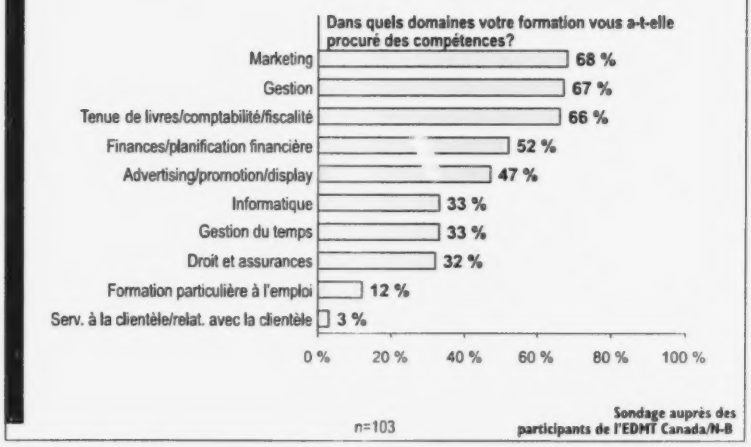
Sondage auprès des participants de l'EDMT Canada/N-B

**PIÈCE 6.8**
**Emploi supplémentaire des participants du prog. Entrepreneur**




Plus de la moitié des répondants du programme Entrepreneur disent avoir suivi une formation en vue de lancer leur entreprise (51 p. 100). Ces répondants étaient plutôt susceptibles de mentionner comme domaines de formation le marketing (68 p. 100), la gestion (67 p. 100), la tenue de livre, la comptabilité et la fiscalité (66 p. 100), les finances et la planification financière (52 p. 100), la publicité, la promotion et l'étalage (47 p. 100) (pièce 6.9), et ils étaient surtout susceptibles d'avoir reçu une formation de plus de 40 heures au total (56 p. 100).

**PIÈCE 6.9**
**Formation obtenue par les participants du programme Entrepreneur**



À la question de savoir si leur entreprise fonctionnait toujours, seulement 13 p. 100 des répondants d'Entrepreneur ont dit que non (pièce 6.10). Comme explication au fait que leur entreprise ne fonctionnait plus, ces répondants étaient surtout susceptibles d'invoquer les raisons suivantes : le manque de rentabilité (32 p. 100), les problèmes de financement (20 p. 100), des raisons personnelles (15 p. 100) et divers autres problèmes, par exemple d'ordre juridique ou touchant le marketing (11 p. 100).

**PIÈCE 6.10**
**Succès des entreprises du programme Entrepreneur**

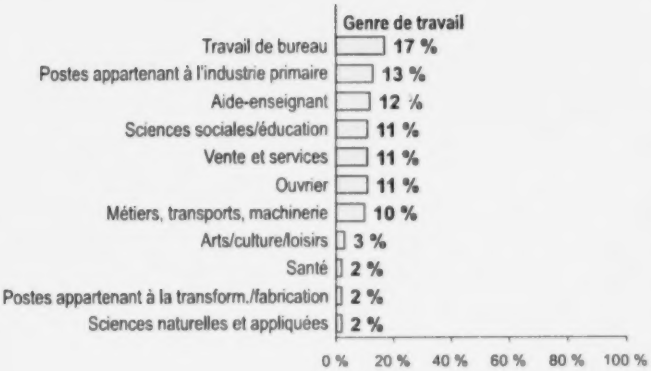
## 6.3 Action travail

### *Clients*

Les répondants du programme Action travail étaient plus susceptibles de se dire intéressés (réponses de 6 ou 7 sur une échelle de sept points) à entrer sur le marché du travail à plein temps ou à temps partiel (93 p. 100) la semaine précédant leur premier programme d'emploi. Ils étaient beaucoup moins susceptibles de se dire, à cette époque, très intéressés à entreprendre un programme d'études ou de formation (51 p. 100) ou à lancer leur propre entreprise (15 p. 100).

Dans le cadre de leur programme Action travail, les répondants étaient plus susceptibles de dire qu'ils ont fait du travail de bureau (17 p. 100), occupé des postes appartenant à l'industrie primaire (13 p. 100) ou servi d'aide-enseignant (12 p. 100) (pièce 6.11a). La majorité des répondants disent avoir travaillé pour un employeur du secteur public (55 p. 100) et ils étaient surtout susceptibles d'avoir fait en moyenne entre 31 et 40 heures de travail par semaine (89 p. 100). Le salaire hebdomadaire brut se situait, pour la majorité des répondants d'Action travail, entre 100 $ et 250 $ (56 p. 100) (pièce 6.11b).

**PIÈCE 6.11a**
**Profil de l'emploi : Participants du programme Action travail**

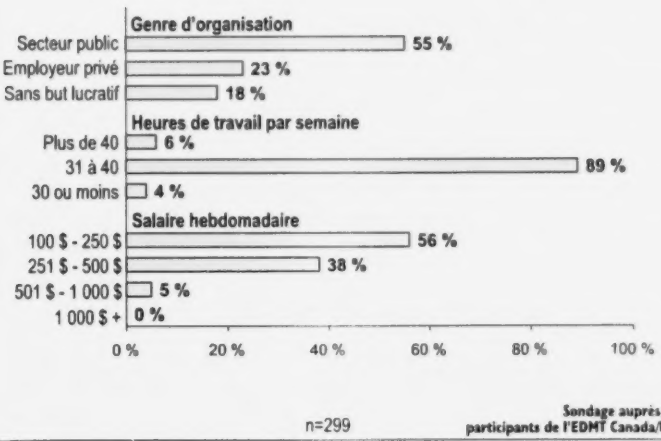



n=299

Sondage auprès des participants de l'EDMT Canada/N-B

La pièce 6.12 montre que relativement peu de participants du programme Action travail ont dit avoir quitté avant d'avoir complété toute la période de travail qui était subventionnée (11 p. 100). Ceux qui l'ont fait donnent comme raisons principales celles d'occuper un autre emploi ou de lancer leur entreprise (53 p. 100), d'avoir été priés de quitter (12 p. 100) ou d'avoir eu des problèmes de transport (7 p. 100).

**PIÈCE 6.11b**
**Profil de l'emploi : Participants du programme Action travail**

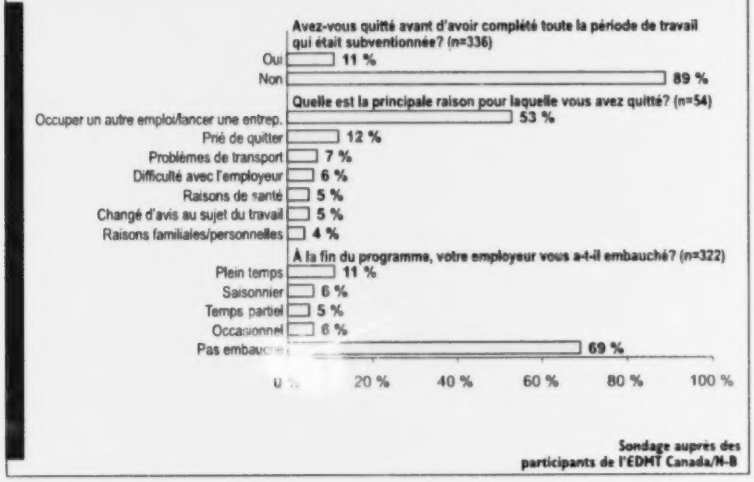



n=299

Sondage auprès des participants de l'EDMT Canada/N-B

**PIÈCE 6.12**

**Poursuite de l'emploi dans le cadre du prog. Action travail**

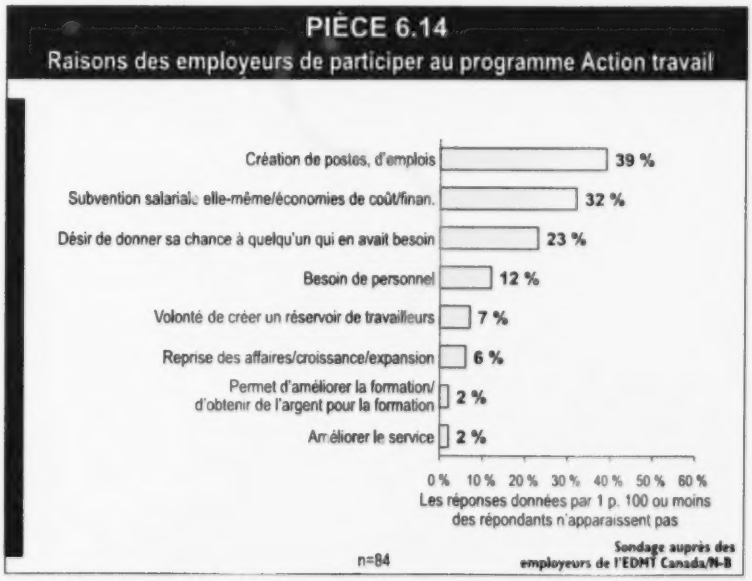



## *Employeurs*

La majorité des employeurs d'Action travail ayant répondu au sondage étaient des habitués des programmes provinciaux de subvention salariale. Leurs entreprises tendaient à être de taille moyenne (40-50 employés), à relever du secteur public et à fonctionner dans toute une gamme d'industries, ainsi qu'en témoignent les catégories d'emploi dans lesquelles les participants du programme ont surtout été embauchés (c.-à-d., vente et services, travail de bureau de même que métiers, transports et machinerie). Les entreprises d'Action travail avaient, pour la plupart, connu récemment une expansion et la tendance devait se poursuivre. Ces employeurs tendaient à recourir au programme Action travail pour doter des postes à court terme et plein temps.

Comme le montre la pièce 6.13, les employeurs du programme Action travail étaient surtout susceptibles d'avoir appris l'existence du programme en se rendant dans un bureau d'emploi ou d'aide du gouvernement (27 p. 100), de bouche à oreille (15 p. 100), au moyen d'un dépliant, d'une brochure ou d'une affiche (14 p. 100) ou par une autre sorte de contact avec un ministère (12 p. 100).

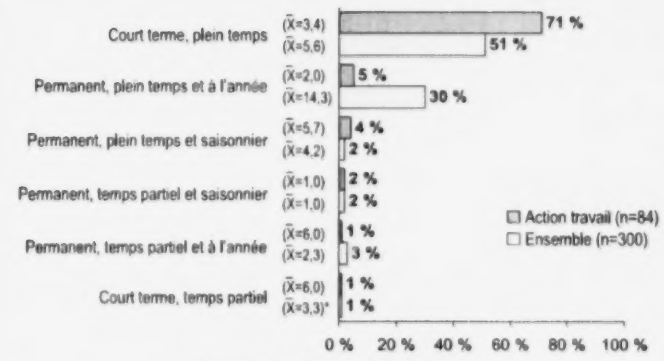
Les employeurs d'Action travail donnent pour principale raison de leur participation au programme la création d'emplois (39 p. 100). Parmi les autres raisons mentionnées, il y a la subvention salariale elle-même (32 p. 100), leur désir de donner sa chance à quelqu'un qui en avait besoin (23 p. 100) et le besoin de personnel (12 p. 100) (pièce 6.14).



En moyenne, les employés embauchés dans le cadre d'Action travail ont travaillé 38,6 heures par semaine, chiffre légèrement inférieur à la moyenne générale de 42,7 heures, et ils touchaient en moyenne 6,60 $ l'heure, subvention comprise (la moyenne générale étant de 9 $). Les employeurs de ce programme étaient plus susceptibles d'avoir embauché les participants du programme dans des postes à court terme et plein temps (71 p. 100), et sensiblement moins susceptibles d'avoir embauché des participants dans d'autres genres de postes (pièce 6.15). Ainsi, les employeurs d'Action travail sont susceptibles d'avoir embauché beaucoup moins de participants dans des postes permanents à plein temps et à l'année (5 contre 30 p. 100 dans l'ensemble) et un nombre moyen de participants beaucoup plus faible dans ces postes (moyenne=2,0 contre moyenne=14,3 dans l'ensemble). Ces résultats ne sont toutefois pas étonnants quand on sait qu'Action travail est un programme justement axé sur les emplois à court terme ou liés à un projet.

**PIÈCE 6.15**

**Caractéristiques de l'emploi des participants du prog. Action travail**




* Moyenne après suppression d'un cas particulier

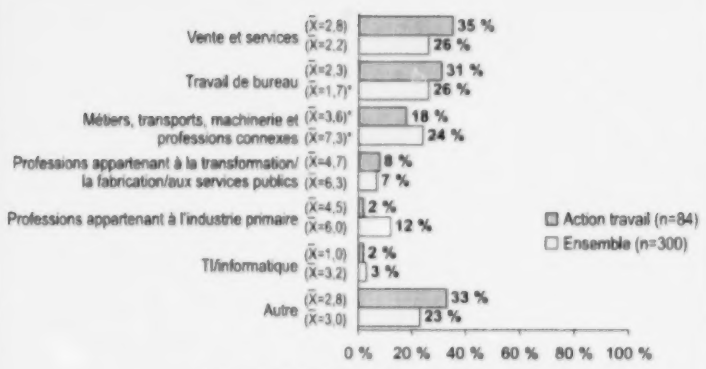
** Les barres représentent la proportion d'employeurs ayant embauché dans la catégorie; la moyenne représente le nombre moyen d'employés embauchés dans la catégorie

Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B

Les employeurs d'Action travail étaient plus susceptibles d'avoir embauché des participants du programme dans la vente et les service (35 p. 100), pour le travail de bureau (31 p. 100) ainsi que dans les métiers, transports, machinerie et professions connexes (18 p. 100) (pièce 6.16). Environ le tiers (33 p. 100) des employeurs d'Action travail disent avoir embauché des participants dans d'autres postes. Parmi ces répondants, il y a eu des employés d'embauchés comme ouvriers (31 p. 100), dans les sciences sociales, l'éducation et la fonction publique (16 p. 100), dans les arts, la culture et les loisirs (13 p. 100), dans le domaine de la santé (13 p. 100), en gestion (9 p. 100), en commerce, finances et administration (6 p. 100) et dans les métiers (3 p. 100). Le nombre moyen de participants que les employeurs d'Action travail ont embauchés est légèrement supérieur à l'ensemble en ce qui concerne le travail de bureau (moyenne=2,3 contre moyenne=1,7 dans l'ensemble) de même que la vente et les services (moyenne=2,8 contre moyenne=2,2 dans l'ensemble).

**PIÈCE 6.16**

Cat. profes. dans lesquelles les part. du prog. Action travail ont été embauchés




* Moyenne après suppression d'un cas particulier

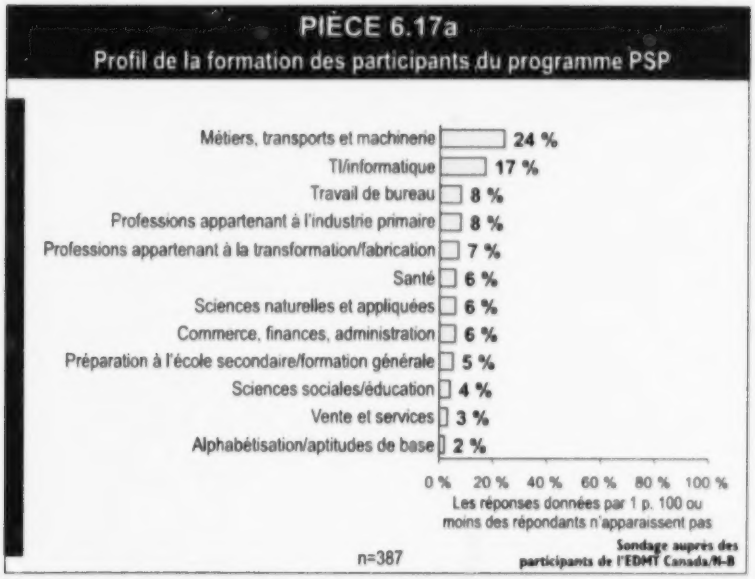
** Les barres représentent la proportion d'employeurs ayant embauché dans la catégorie; la moyenne représente le nombre moyen d'employés embauchés dans la catégorie

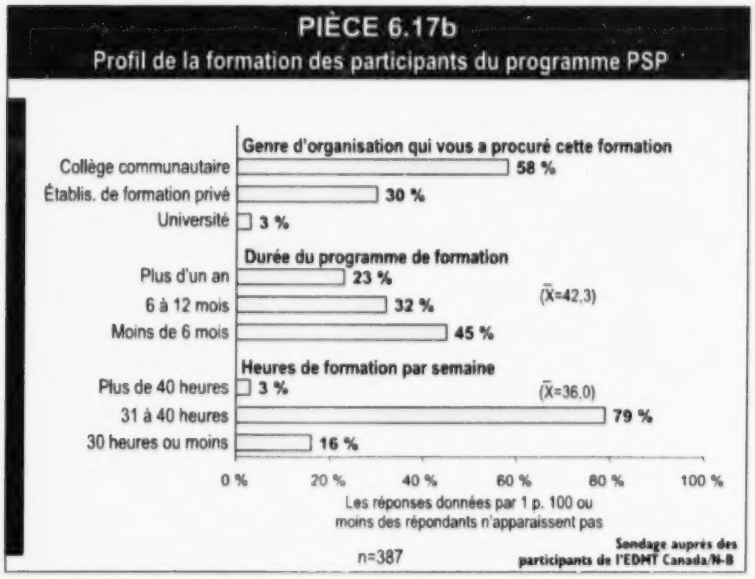
Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B

## 6.4 Prêts et subventions de perfectionnement

Les répondants du programme Prêts et subventions de perfectionnement (PSP) étaient plutôt susceptibles de se dire intéressés (réponses de 6 ou 7 sur une échelle de sept points) à entreprendre un programme d'études ou de formation (86 p. 100) la semaine précédant leur première intervention. Ils étaient juste un peu moins susceptibles d'être très intéressés à l'époque à obtenir un emploi à plein temps ou à temps partiel (82 p. 100), et beaucoup moins susceptibles d'être très intéressés à lancer leur propre entreprise (19 p. 100).

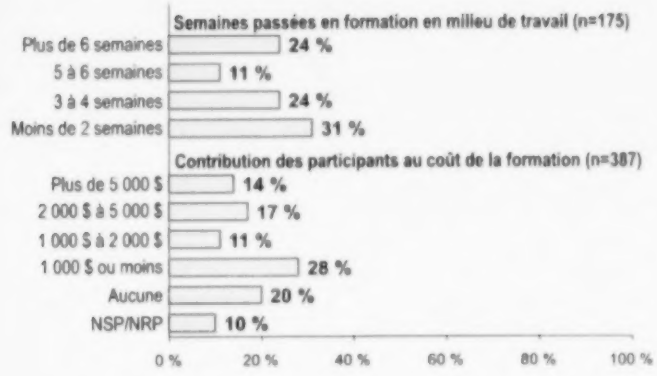
Les répondants de PSP étaient susceptibles d'affirmer que leur programme de formation en vertu d'un prêt ou d'une subvention de perfectionnement les a surtout préparés à travailler dans les métiers, les transports ou la machinerie (24 p. 100) ou en TI et informatique (17 p. 100) (pièce 6.17a). Ces répondants étaient surtout susceptibles d'avoir reçu leur formation dans un collège communautaire (58 p. 100) ou un établissement de formation privé (30 p. 100). Pour une vaste proportion de répondants, le programme de formation a duré moins de six mois (45 p. 100) et, dans des proportions assez importantes, sa durée a été de six à 12 mois (32 p. 100) ou de plus d'un an (23 p. 100). La durée moyenne des programmes de formation était de 42,3 semaines, et le nombre d'heures que les répondants ont consacrées en moyenne à leur programme était de 36 par semaine (pièce 6.17b).




Près de la moitié des répondants disent que leur programme de formation comportait un stage ou un placement en milieu de travail (48 p. 100). Cet aspect de la formation des participants a duré en moyenne 7,8 semaines. La contribution des participants au coût de leur formation s'établissait en moyenne à 3 057 $, et les répondants étaient plutôt susceptibles de dire qu'ils avaient contribué 1 000 $ ou moins (28 p. 100), quoique 20 p. 100 des participants du programme PSP n'ont pas contribué du tout au coût de leur formation (pièce 6.18).

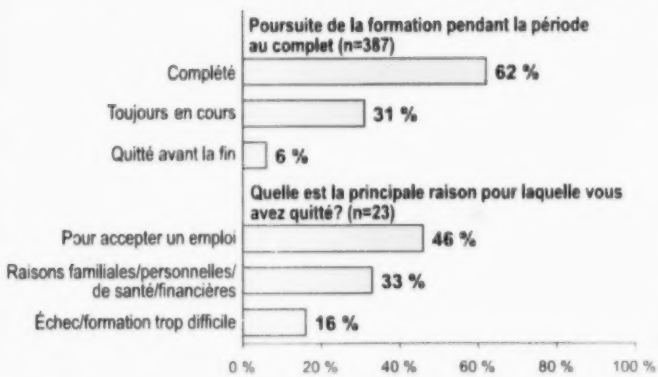
**PIÈCE 6.18**
**Formation en milieu de travail des participants du prog. PSP**




Sondage auprès des participants de l'EDMT Canada/N-B

La vaste majorité des participants du programme PSP avaient soit complété leur programme de formation (62 p. 100) ou bien celui-ci était toujours en cours au moment du sondage auprès des participants (31 p. 100) (pièce 6.19). Parmi ceux qui ont quitté le programme avant la fin (6 p. 100), la principale raison était d'avoir accepté un emploi (36 p. 100), suivie par des difficultés financières (21 p. 100) et des raisons familiales ou personnelles (10 p. 100).

**PIÈCE 6.19**
**Poursuite de la formation dans le cadre du programme PSP**




Sondage auprès des participants de l'EDMT Canada/N-B

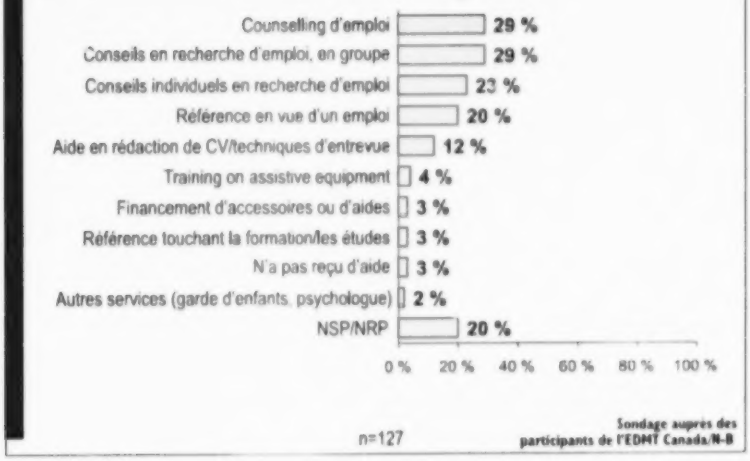
## 6.5 Services d'aide à l'emploi

Dans la semaine précédant leur première intervention (au cours de la période fixée dans le cadre de notre étude), les répondants du programme Services d'aide à l'emploi (SAE) étaient surtout susceptibles de se dire très intéressés (réponses de 6 ou 7 sur une échelle de sept points) à obtenir un emploi à plein temps ou à temps partiel (90 p. 100). Une petite majorité se sont dits très intéressés à entreprendre un programme d'études ou de formation (63 p. 100), et ils étaient relativement moins nombreux à souhaiter lancer leur propre entreprise (25 p. 100).

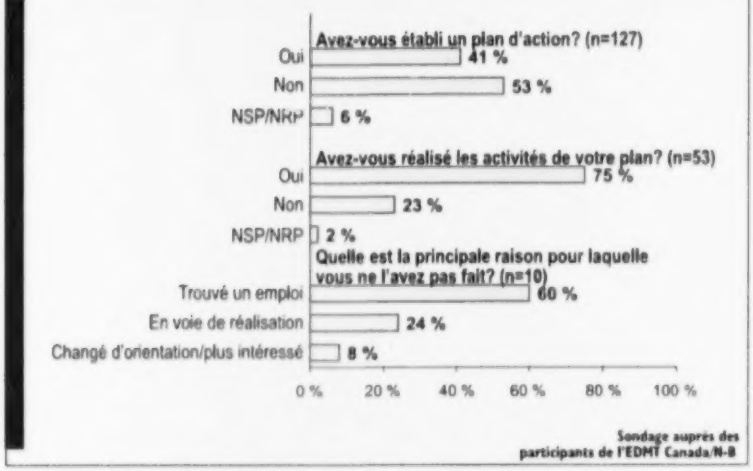
Parmi les genres d'aide que les participants des SAE disent avoir reçue d'un tiers, fournisseur de services, il y a surtout le counselling d'emploi (29 p. 100), les conseils en recherche d'emploi donnés en groupe (29 p. 100), les conseils individuels en recherche d'emploi (23 p. 100) et la référence en vue d'un emploi (20 p. 100) (pièce 6.20a). Signalons que 3 p. 100 des répondants disent n'avoir reçu aucun service et que 20 p. 100 ne pouvaient pas nommer les services qu'on leur a procurés.

Moins de la moitié (41 p. 100) des participants des SAE qui ont répondu au sondage disent avoir établi un plan d'action avec l'aide de leur conseilleur d'emploi ou de leur gestionnaire de cas et, parmi ces participants, 75 p. 100 disent avoir réalisé les activités de leur plan (pièce 6.20b). Ceux qui ne les ont pas réalisées répondent que c'est parce qu'ils ont trouvé un emploi (60 p. 100), que leur plan était en voie de réalisation au moment du sondage (24 p. 100) ou qu'ils n'étaient plus intéressés à poursuivre leur plan (8 p. 100).

**PIÈCE 6.20a**
**Profil de l'aide accordée aux participants du programme SAE**



**PIÈCE 6.20b**
**Profil de l'aide accordée aux participants du programme SAE**

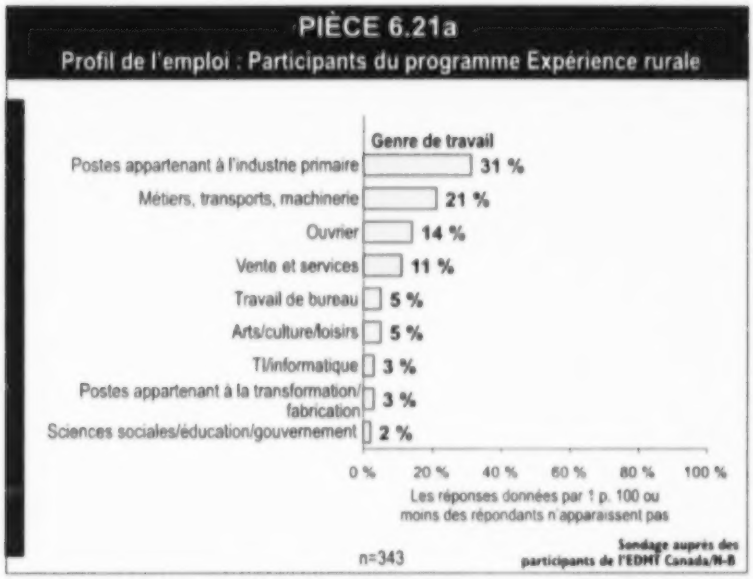


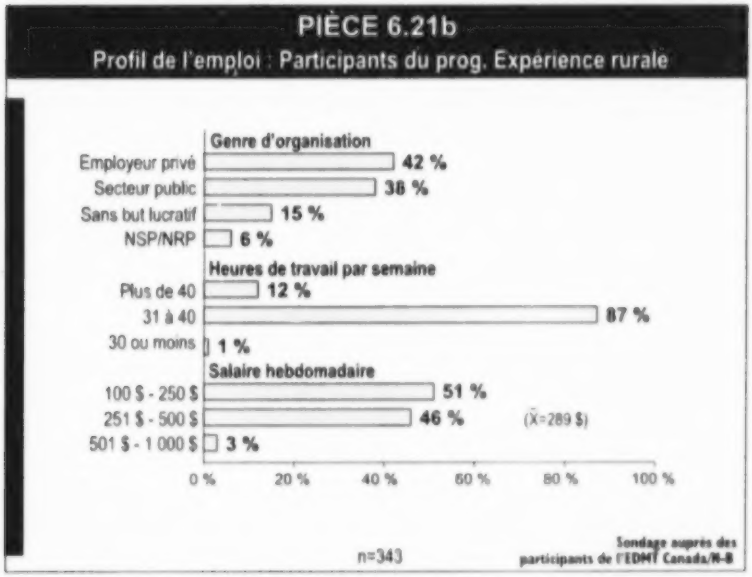

## 6.6 Expérience rurale (financé en vertu de Recherche et innovation)

### *Clients*

Invités à évaluer leur intérêt à entreprendre diverses initiatives d'emploi la semaine précédant leur premier programme d'emploi, les répondants du programme Expérience rurale étaient plutôt susceptibles de se dire très intéressés (réponses de 6 ou 7 sur une échelle de sept points) à entrer sur le marché du travail à plein temps ou à temps partiel (94 p. 100). Ces répondants étaient beaucoup moins susceptibles de se dire très intéressés, à l'époque, à entreprendre un programme d'études ou de formation (43 p. 100) ou à lancer leur propre entreprise (26 p. 100).

Les répondants d'Expérience rurale sont plutôt susceptibles d'avoir travaillé dans des postes appartenant à l'industrie primaire (31 p. 100), dans les métiers, transports et machinerie (21 p. 100), comme ouvriers (14 p. 100) ainsi que dans la vente et les services (11 p. 100) (pièce 6.21a). La proportion des répondants à avoir travaillé pour un employeur privé est la plus forte (42 p. 100), et les participants du programme sont plus susceptibles de dire qu'ils ont travaillé en moyenne entre 31 et 40 heures par semaine (87 p. 100). Le salaire hebdomadaire brut des répondants d'Expérience rurale était plutôt susceptible de varier entre 100 $ et 250 $ (51 p. 100), leur salaire moyen étant de 289 $ (pièce 6.21b).




Les participants du programme Expérience rurale sont assez peu nombreux à dire qu'ils ont quitté leur emploi avant d'avoir complété la période pour laquelle il était subventionné (15 p. 100). Comme le montre la pièce 6.22, les répondants qui ont quitté leur emploi disent que c'était principalement pour occuper un autre emploi ou lancer une entreprise (52 p. 100), retourner aux études (8 p. 100), à cause d'un problème de transport (6 p. 100) ou pour un congé d'invalidité ou de maternité (5 p. 100).

**PIÈCE 6,22**
**Poursuite de l'emploi dans le cadre du prog. Expérience rurale**

## *Employeurs*

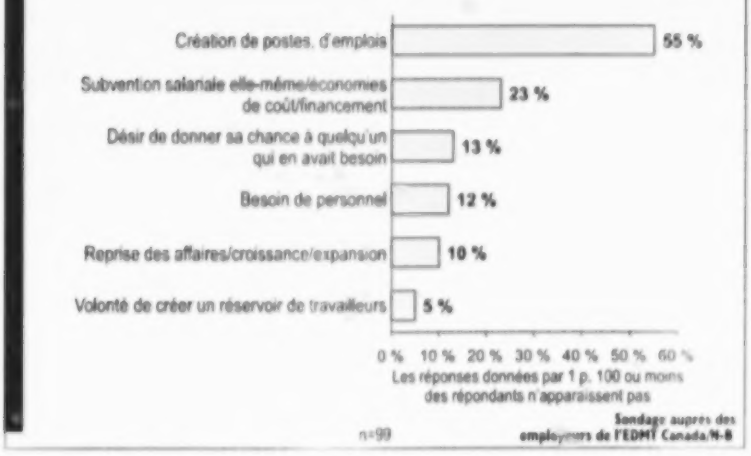
Près de la moitié des employeurs d'Expérience rurale étaient des habitués des programmes de subvention salariale. Il s'agissait surtout d'entreprises de taille moyenne (50-60 employés), relevant du secteur privé et actives dans l'industrie primaire ou les métiers, les transports et la machinerie. Dans l'ensemble, les entreprises d'Expérience rurale avaient connu récemment une expansion et la tendance devait se poursuivre. Les employeurs en cause tendent à recourir au programme Expérience rurale pour combler des postes à court terme et plein temps, conformément à l'objectif du programme.

Les employeurs d'Expérience rurale étaient surtout susceptibles d'avoir appris l'existence du programme à l'occasion d'un contact avec un autre ministère que DRH-NB ou le ministère du Travail (18 p. 100), au moyen d'un dépliant, d'une brochure ou d'une affiche (16 p. 100), de bouche à oreille (13 p. 100) ou par le bureau d'un député ou d'un ministre provincial (11 p. 100) (pièce 6.23).

**PIÈCE 6.23**
**Comment avez-vous appris l'existence du prog. Expérience rurale?**

Les employeurs d'Expérience rurale donnent pour raison principale de leur participation au programme la création d'emplois (55 p. 100). Parmi les autres raisons de participer les plus courantes, il y a la subvention salariale elle-même (23 p. 100), le désir de donner sa chance à quelqu'un qui en avait besoin (13 p. 100), le besoin de personnel (12 p. 100) et la reprise des affaires (10 p. 100) (pièce 6.24).

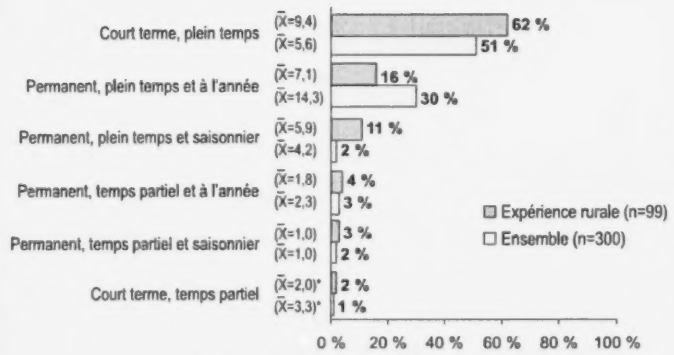
**PIÈCE 6.24**
**Raisons des employeurs de participer au prog. Expérience rurale**



Selon les employeurs d'Expérience rurale, les employés embauchés en vertu du programme ont travaillé en moyenne 50,2 heures par semaine, chiffre sensiblement supérieur à la moyenne générale de 42,7 heures, et leur salaire horaire moyen, subvention comprise, était de 11,20 $ (alors que la moyenne générale est de 9 $). Ces employeurs étaient surtout susceptibles de dire que les participants du programme qu'ils ont embauchés ont occupé des postes à court terme et plein temps (62 p. 100) et des postes permanents, à plein temps et à l'année (16 p. 100) (pièce 6.25). Dans le cas des postes à court terme et plein temps, les employeurs ont embauché en moyenne 9,4 participants, alors que dans les postes permanents à plein temps et à l'année, la moyenne était de 7,1 participants et que dans les postes permanents à plein temps et saisonniers, elle était de 5,9 participants.

**PIÈCE 6.25**

**Caractéristiques de l'emploi des participants du prog. Expérience rurale**




* Moyenne après suppression d'un cas particulier

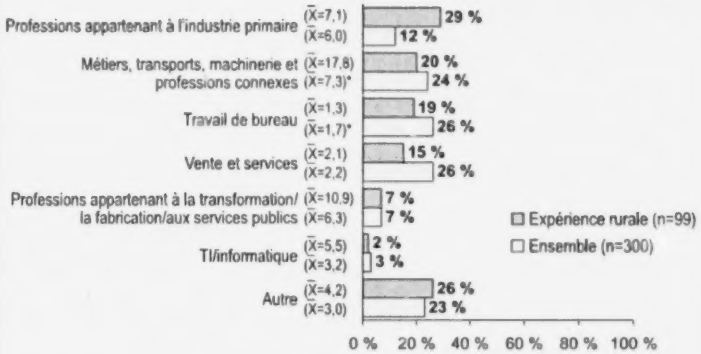
** Les barres représentent la proportion d'employeurs ayant embauché dans la catégorie; la moyenne représente le nombre moyen d'employés embauchés dans la catégorie

**Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B**

Les employeurs d'Expérience rurale étaient susceptibles d'avoir embauché des participants du programme surtout dans des professions appartenant à l'industrie primaire (29 p. 100), puis dans les métiers, les transports et la machinerie (20 p. 100), pour du travail de bureau (19 p. 100) ainsi que dans la vente et les services (15 p. 100) (pièce 6.26). Vingt-six pour cent des employeurs d'Expérience rurale disent avoir embauché des participants dans d'« autres » emplois. Les employés de ces répondants étaient surtout susceptibles d'avoir travaillé comme ouvriers (52 p. 100), dans le domaine des sciences sociales, de l'éducation et de la fonction publique (20 p. 100) et dans les arts, la culture et les loisirs (12 p. 100). Le nombre moyen de participants embauchés par les employeurs d'Expérience rurale était sensiblement supérieur à la moyenne générale des trois groupes d'employeurs (moyenne=9,2 contre moyenne=5,2 dans l'ensemble).

**PIÈCE 6.26**

**Cat. profes. dans lesquelles les part. du prog. Expérience rurale ont été embauchés**




* Moyenne après suppression d'un cas particulier

** Les barres représentent la proportion d'employeurs ayant embauché dans la catégorie; la moyenne représente le nombre moyen d'employés embauchés dans la catégorie

**Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B**

## 6.7 Services d'aide à l'adaptation

Voici, rapidement brossés, les résultats des six mini-études de cas que nous avons effectuées à l'égard des Services d'aide à l'adaptation (SAA) dans le cadre de notre évaluation, bien que le profil ne doive pas être tenu comme représentatif de tous les SAA. Les organisations ayant fait l'objet d'une mini-étude de cas comprenaient deux organismes communautaires (l'un public et l'autre sans but lucratif) et quatre entreprises privées. Deux de ces dernières ont eu recours aux SAA afin de promouvoir le développement de l'entreprise, tandis que les deux autres en ont eu besoin pour réduire leurs effectifs. Les collectivités visées par deux des mini-études de cas touchant les SAA étaient l'une de taille relativement petite, soit 15 000 habitants, l'autre plus importante, de 50 000 habitants. Les deux entreprises en réduction d'effectifs étaient assez grandes (200 à 500 employés), tandis que celles qui ont recouru aux SAA pour le développement de l'emploi étaient très petites (8 à 12 employés). Les secteurs dans lesquels évoluent les organisations ayant fait l'objet d'une étude de cas variaient entre les services sociaux et gouvernementaux (pour les SAA destinés aux organismes communautaires), et la fabrication et l'industrie primaire (pour les SAA destinés aux entreprises).

Une seule mini-étude de cas a révélé, selon les répondants, que les intéressés n'étaient pas tous représentés, et une seule des personnes occupant la présidence d'un comité n'avait pas d'expérience antérieure touchant une initiative semblable. De manière générale, les comités des SAA ont duré environ un an, et les répondants des mini-études de cas ont affirmé à l'unanimité que les SAA avaient atteint leurs objectifs.

# 7. *Réussite des PMP*

Les observations du présent chapitre ont trait à la réussite des PMP jusqu'à maintenant. Les résultats sont de deux ordres. Dans la première partie du chapitre, il est question du degré avec lequel les objectifs de résultat de l'EDMT C/NB ont pu être atteints. Dans la seconde, nous nous arrêtons à l'impact des PMP sur les participants, les employeurs et les collectivités.

Précisons que les mesures présentées ci-dessous ne sont que préliminaires. De plus, étant donné que notre évaluation formative ne porte que sur une courte période, des interventions comme celles de Tandem et d'Entrepreneur, qui débouchent souvent sur des résultats immédiats en matière d'emploi, peuvent sembler plus propices que d'autres qui comportent, comme l'aide à la formation en recherche d'emploi, une période de « gestation » plus longue. Nous serons mieux à même de présenter des mesures plus définitives dans le cadre d'une évaluation sommative des effets étalés sur un plus grand laps de temps.

## 7.1 Atteinte des objectifs de résultat

Comme toutes les ententes provinciales portant sur le marché du travail, l'EDMT C/NB prévoit pour la réforme de l'assurance-emploi des objectifs de résultat dans trois domaines : le retour au travail des participants, les prestataires d'AE actifs[16] et les économies réalisées en matière de prestations d'AE. La première colonne de la pièce 7.1 donne les objectifs précis de toutes les prestations et mesures actives découlant de l'EDMT C/NB pour l'année financière 1997-1998. La deuxième colonne présente les résultats réels, selon le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour 1998*[17]. Pour les trois autres colonnes, nous avons utilisé les données de sondage recueillies dans le cadre de la présente évaluation pour « valider » et mettre à jour le premier des objectifs (le retour au travail)[18] et nous nous sommes servis, en ce qui concerne les indicateurs des deux autres résultats, des données administratives. Il est à noter que puisque les chiffres de la deuxième colonne visent la période prenant fin le 31 mars 1998, les taux d'emploi dont nous faisons état dans les colonnes 3 et 4 sont établis sur deux périodes différentes, soit avant le 1er avril 1998 et à compter du 1er avril 1998. Signalons en outre que dans la colonne du total, les chiffres comprennent les interventions dont la date de la fin nous était inconnue; c'est pourquoi cette colonne ne constitue pas la somme des deux précédentes.

---

16 Cet objectif de résultat ne concerne que les prestations provinciales et non les mesures provinciales (Expérience rurale et SAE).

17 Présenté à Développement des ressources humaines Canada par la Commission d'assurance-emploi Canada le 18 décembre 1998 pour la période se terminant le 31 mars 1998.

18 L'information destinée à mettre à jour l'atteinte de l'objectif de résultat découle du sondage réalisé au début de 1999.

Il est aussi à noter que les chiffres des deux premières colonnes de la pièce 7.1 s'appliquent à toutes les prestations et mesures actives d'AE prévues dans l'EDMT C/NB comme, notamment, aux services de counselling fournis individuellement ou en groupe[19] et dont peuvent se prévaloir les clients de l'AE indépendamment des prestations et mesures à l'étude. Par contre, les chiffres de la troisième colonne ne concernent que les prestations et mesures à l'étude. *Il ne convient donc pas de comparer ces chiffres.*

**PIÈCE 7.1**
**Atteinte des objectifs de résultat de l'EDMT C/NB en matière d'AE**

| Mesure de responsabilité | Objectif (Année financière 1997-1998)* (1) | Résultat du Rapport de contrôle de l'AE (Année financière 1997-1998) (2) | «Validation»** Intervention terminée avant le 1er avril 1998* (3) | Mise à jour** Intervention terminée le ou après le 1er avril 1998 (4) | Total** (5) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Clients d'AE retournés au travail | 7 947 | 5 546 | (1) 6 368[2]<br>(2) 6 261[2]<br>(3) 3 908[2] | 4 456[2]<br>4 357[2]<br>3 358[2] | 10 767[2]<br>10 324[2]<br>7 232[2] |
| 2. Part des prestataires d'AE actifs dans les prestations provinciales seulement : y compris Expérience rurale et SAE | 65 % | —[3] | 56 %[4] | 41 %[4] | 47 %[4] |
| Part des prestataires d'AE actifs sur l'ensemble des participants*** | 65 % | —[3] | 47 %[4] | 40 %[4] | 44 %[4] |
| 3. Prestations d'AE non payées | 25,9M $ | 13,1M $ | (1) 7 933 245[5]<br>(2) 6 579 960[5] | 6 150 268[5]<br>4 362 950[5] | 14 145 474[5]<br>11 260 748[5] |

19 Selon le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'AE pour 1998*, plus de 3 300 interventions ne consistaient, au cours de l'année financière 1997-1998, que dans le recours à ces services. La présente évaluation porte uniquement sur six prestations et mesures dont sont exclues ces interventions, soit les programmes Tandem, Entrepreneur, Action travail, PSP, SAE et Expérience rurale.

**Notes** :

* Objectifs de résultat pour toutes les mesures actives en vertu de l'EDMT C/NB, comme le counselling et les séances de groupe dont les clients de l'AE peuvent se prévaloir en conjonction ou non avec les prestations et mesures faisant l'objet de la présente évaluation.

** Les chiffres s'appliquent uniquement aux six prestations et mesures à l'étude et reposent sur les données de sondage. Le total n'est pas la somme des deux colonnes précédentes puisqu'il comprend les interventions dont la date de la fin est inconnue.

***La mesure de responsabilité s'applique uniquement aux prestations provinciales (Tandem, Entrepreneur, Action travail et PSP), tandis que ces résultats concernent aussi bien les prestations que les mesures.

1 Selon le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, DRHC.

2 D'après le calcul fait par Ekos au moyen des données administratives portant sur l'ensemble des participants pour les deux périodes, multiplié par trois taux d'emploi provenant des données du sondage auprès des participants : 1) employé ou non après l'intervention; 2) employé pendant 12 semaines consécutives; 3) ayant présentement un emploi. À noter que dans la quatrième colonne, les taux d'emploi s'étendent jusqu'à la date du sondage en janvier-février 1999. On trouvera plus de détails dans le texte.

3 Données manquantes parce que le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour 1998 ne présente que la part à l'échelle nationale.

4 Calculé d'après les données administratives.

5 Calculé d'après les données administratives en fonction des deux méthodes expliquées dans le texte : 1) la méthode ordinaire; 2) la méthode ARC.

## Résultats touchant le retour au travail

En ce qui concerne l'objectif de résultat en matière d'emploi (le retour au travail des participants après l'intervention), la colonne 2 du premier panneau de la pièce 7.1 indique que selon le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour 1998*, la cible a été atteinte à près de 70 p. 100 (5546/7947). Nous avons confirmé ce chiffre au moyen du fichier des résultats de DRHC faisant partie des données administratives. Dans les troisième et quatrième colonnes, nous présentons le produit de nos calculs de validation et de mise à jour de ce résultat, lesquels consistaient à appliquer, pour les deux périodes de temps, (i) trois taux d'emploi découlant des données de sondage au chiffre (ii) représentant le nombre global de participants des PMP provenant des données administratives (8 881 jusqu'au 1er avril 1998 et 8 768 à compter du 1er avril 1998). Les trois mesures d'emploi (dont les valeurs pour les deux périodes figurent entre parenthèses) sont les suivantes : 1) ayant ou non un emploi après l'intervention (71,7 et 51,9 p. 100); 2) employé pendant 12 semaines consécutives après l'intervention (70,5 et 49,2 p. 100); 3) détenant présentement un emploi (44 et 37,3 p. 100). À noter que la deuxième mesure d'emploi — employé pendant 12 semaines consécutives — est celle qui se rapproche le plus de la mesure de l'EDMT C/NB. Si l'on compare les chiffres des colonnes 2 et 3 tout en sachant que le dernier s'applique à un ensemble de mesures dont sont exclus, ainsi que nous l'avons signalé, les services d'emploi supplémentaires, les données administratives sur le Nouveau-Brunswick (sur lesquelles le premier chiffre est

fondé) semblent sous-estimer les résultats en matière d'emploi[20]. Le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'AE* laisse entendre que cette sous-estimation serait attribuable au fait que les systèmes servant au contrôle des clients de même qu'à l'échange des données n'étaient pas parfaitement au point pendant l'année financière 1997-1998. Dans la quatrième colonne, nous mettons à jour les données d'emploi pour l'année financière commençant après le 31 mars 1998, et dans la cinquième, nous établissons le total des deux années financières.

### Résultats touchant la part des prestataires d'AE actifs

Dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'AE, on a tenu compte des participants d'Expérience rurale et de SAE afin de calculer ce résultat. Par conséquent, nous en avons tenu compte également aux fins de notre rapport d'évaluation (voir la seconde rangée du panneau 2 de la pièce 7.1). Dans ces deux programmes, la majorité des participants sont des anciens prestataires réadmissibles. L'Entente sur le développement du marché du travail entre le Canada et le Nouveau-Brunswick prévoit expressément de n'appliquer ce résultat de responsabilité qu'aux prestations provinciales et non aux mesures. Étant donné qu'Expérience rurale est financé sous l'égide de Recherche et innovation (une mesure) et que SAE constitue une mesure, le calcul de ce résultat de responsabilité devrait exclure ces deux programmes, conformément à la première rangée du panneau 2 de la pièce 7.1.

En ce qui a trait à la part des prestataires actifs, la première rangée du panneau 2 de la pièce 7.1 montre que l'objectif n'a pas, lui non plus, été atteint. (La colonne 2 est laissée en blanc parce que le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour 1998* ne donne que le résultat à l'échelle nationale, lequel s'établit à 82,5 p. 100, compte tenu que les systèmes des données administratives ne permettaient pas encore de mesurer cette part avec précision.) Pendant l'année financière 1997-1998, 56 p. 100 des participants des prestations provinciales à l'étude étaient, selon la population des données administratives, des prestataires d'AE actifs[21]. Bien qu'on ne puisse, ici encore, rapprocher vraiment ce résultat de l'objectif, il faudrait que la proportion des prestataires actifs ayant pris part à des séances de counselling et d'information qui ne s'inscrivaient pas dans le contexte de notre étude ait été exceptionnellement élevée pour que l'objectif soit atteint. La colonne 4 montre que la part est tombée à 41 p. 100 au cours de l'année financière 1998-1999 et que le pourcentage global des prestataires d'AE actifs s'établissait à 47 p. 100. Les décisions que la direction prendra au sujet du ciblage des programmes auront nécessairement un impact sur la mesure avec laquelle ces objectifs de résultat (comme d'autres) seront atteints.

---

20 Parmi les personnes dont l'intervention s'est terminée au 31 mars 1998, seulement 43 p. 100 de celles qui ont, lors du sondage, répondu avoir travaillé pendant 12 semaines consécutives après l'intervention avaient, dans le fichier des données administratives, un indicateur de résultat d'emploi comparatif pour 1997-1998 d'associé à leur nom. Par contre, 78 p. 100 des personnes qui avaient un indicateur de résultat d'emploi ont répondu, lors du sondage, avoir travaillé pendant 12 semaines consécutives après l'intervention.

21 Nous employons ici les données administratives parce que la question connexe n'a pas été posée lors du sondage effectué dans le cadre de l'évaluation.

### Résultats touchant les prestations d'AE non payées

Pour vérifier le troisième objectif — les prestations d'AE non payées — nous faisons d'abord état des résultats du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour 1998* dans le troisième panneau , deuxième colonne de la pièce 7.1. Selon le rapport, l'ensemble des prestations et mesures de l'EDMT C/NB ont permis d'économiser 13,1 millions de dollars en prestations d'AE non payées au cours de l'année financière 1997-1998, ce qui représente à peine la moitié de l'objectif. Répétons que nous avons pu confirmer ce chiffre à l'aide du fichier des résultats.

Aux fins de notre évaluation, nous avons également calculé le montant des prestations d'AE non payées à l'égard des PMP, exception faite des services dont les répondants se sont prévalus à l'exclusion des PMP à l'étude. Les résultats de cette analyse pour chaque année financière, 1997-1998 et 1998-1999, et pour le total des deux années, comprenant aussi les prestations d'AE dont la date d'échéance nous était inconnue, figurent respectivement dans les troisième, quatrième et cinquième colonnes du troisième panneau de la pièce 7.1. Chaque cellule des colonnes de ce panneau comporte deux rangées de chiffres, lesquels sont dérivés des deux méthodes que nous avons employées pour calculer les prestations d'AE non payées. La première est la méthode « ordinaire » de IRH, fondée simplement sur la différence entre les prestations payées et celles qui ne l'ont pas été du fait que les prestataires admissibles sont retournés au travail avant l'échéance de leur période d'admissibilité[22]. La seconde méthode, dite ARC[23] tente d'attribuer expressément à un retour au travail le non-versement de prestations d'AE. La principale différence entre les deux méthodes réside dans l'attribution, selon la méthode ordinaire, de toutes les prestations d'AE non payées à un retour au travail, quelle que soit la raison du non-versement de ces prestations. Selon la méthode ARC, par contre, chaque calcul est lié à un retour au travail réel. Cette seconde méthode produit des économies inférieures étant donné que le non-versement des prestations d'AE n'est pas toujours attribuable à un retour au travail (RT). La méthode ordinaire risque d'attribuer à un retour au travail (RT) une diminution des prestations d'AE qui découlerait d'un motif non relié au travail comme, par exemple, une question de fraude.

Précisons qu'en vertu de la première méthode, les prestations d'AE non payées sont calculées par l'addition des économies réalisées pour chaque participant, telles qu'indiquées par une variable de la base de données d'Investissement dans les ressources humaines (IRH) que DRHC nous a communiquée. Le montant, calculé par DRHC pour chaque individu, représente la différence entre 1) les prestations d'AE admissibles et 2) les prestations d'AE payées, ce qui constitue le taux de prestation, lequel est multiplié par la différence entre 1) les semaines d'admissibilité et 2) la différence entre les semaines

---

22 Un prestataire est censé être retourné au travail s'il a touché, pendant 12 semaines consécutives, 25 p. 100 ou moins des prestations auxquelles il avait droit pour la période d'admissibilité en cause. Il n'y a pas, bien entendu, de prestations d'AE de payées aux anciens prestataires réadmissibles puisqu'ils n'en touchaient pas au moment de l'intervention à laquelle ils ont participé.

23 Cette méthode est celle qu'a utilisée Applied Research Consultants pour calculer les prestations d'AE non payées en vertu de l'EMDT Canada–Colombie-Britannique.

payées sous forme d'AE et les semaines payées pendant la période de retour au travail (RT). Pour chaque individu inscrit au fichier, nous avons comparé les dates de chaque période d'admissibilité à l'AE aux dates du début et de la fin des interventions auxquelles il a participé. Nous n'avons fait entrer dans le calcul que les prestations d'AE versées au moment d'une intervention qui était à l'étude : ainsi, les prestations associées uniquement à des séances de conseillement individuel ou d'information de groupe dont les clients se seraient prévalus sont exclues de nos calculs. Puisque les participants de l'EMDT n'ont eu recours, en majorité, qu'à une seule intervention, les économies réalisées pour ces individus au titre des prestations d'AE se reliaient facilement à l'intervention « la plus récente ». Dans le cas d'interventions multiples, nous avons additionné pour chaque utilisateur les prestations non payées liées aux prestations d'AE associées aux différentes interventions.

Sur la population globale de 17 548 participants inscrits au fichier, 4 626 clients d'une intervention (à l'exclusion des séances de counselling et d'information, ainsi qu'il est précisé ci-dessus) étaient admissibles à des prestations d'AE et ont déclaré une certaine somme de prestations d'AE non payées. Les économies réalisées à l'égard de ces participants s'élèvent à 14 145 474 $.

Toutefois, ce chiffre s'applique à l'essentiel de deux années financières, c'est-à-dire aux participants dont l'intervention a pris fin pendant l'année financière 1997-1998 ou 1998-1999. Par conséquent, dans la première rangée des colonnes 3 et 4, troisième panneau de la pièce 7.1, nous indiquons les économies réalisées séparément au cours des deux années financières pour les clients dont la date de la fin de l'intervention nous était connue. On voit ainsi, dans la troisième colonne, que les prestations d'AE non payées en 1997-1998 s'élèvent seulement à 7 933 245 $. En y ajoutant la somme (non illustrée) d'environ 62 000 $ d'économies réalisées auprès de clients dont la date de la fin de l'intervention nous était inconnue, les économies globales pour l'année financière 1997-1998 demeurent inférieures à 8 millions $. La première rangée de la quatrième colonne montre des économies d'environ 6,15 millions de dollars réalisées en 1998-1999, ce qui porte la somme cumulative à environ 14,1 millions $ (colonne 5), laquelle comprend comme on l'a dit les interventions dont la date d'échéance nous était inconnue.

L'autre méthode proposée par ARC pour calculer les prestations d'AE non payées est fondée sur le fichier de DRHC concernant l'état des demandes, lequel renferme des renseignements sur l'admissibilité à l'AE et les prestations payées, ainsi que le fichier des résultats qui renferme des indicateurs de retour au travail. Le résultat de ces calculs figure dans la seconde rangée des colonnes 3 à 5, troisième panneau de la pièce 7.1. Grosso modo, les économies ont été calculées en tant que la différence entre 1) les prestations d'AE payées après la date du retour au travail (RT) et 2) et les prestations d'AE admissibles mais non payées. Dans certains cas, la rémunération permettait le versement de prestations d'AE mais à taux réduit.

Afin de calculer selon la méthode ARC les prestations d'AE non payées, nous avons procédé pour chaque individu de la façon détaillée suivante :

- nous avons soustrait pour chaque individu la date de son RT de la date du début de ses prestations d'AE, à condition que la seconde ne soit pas postérieure à la première;

- nous avons comparé la différence entre les dates du RT et du début des prestations d'AE obtenue à l'étape 1 (qualifiée de pré-période) à la durée de la période d'admissibilité en cause; dans le cas d'une pré-période plus longue que la période d'admissibilité elle-même, nous avons assigné à la pré-période la valeur 0;

- nous avons ensuite multiplié la pré-période (exprimée en nombre de semaines) par le taux respectif des prestations d'AE (exprimé en dollars par semaine) afin d'obtenir la somme globale des prestations d'AE payées au début du RT;

- nous avons ensuite soustrait la somme des prestations d'AE payées au début du RT du total des prestations d'AE admissibles pour obtenir le montant des prestations d'AE non payées au cours de la période d'admissibilité;

- puis, nous avons soustrait les prestations payées jusqu'au début du RT de la somme globale des prestations payées durant la période d'admissibilité (y compris les prestations payées après le RT), afin d'obtenir le montant des prestations d'AE payées après le RT;

- enfin, nous avons soustrait les prestations d'AE payées après le début du RT (étape 5) du montant des prestations d'AE admissibles mais non payées (étape 4) afin de calculer pour chaque individu le montant des prestations d'AE non payées.

Nous avons d'abord effectué nos calculs à l'égard des 6 144 personnes du fichier des résultats qui avaient pris part à l'une ou l'autre des six PMP à l'étude (mais non uniquement à des services, à l'exclusion de ces PMP), pour ensuite établir la correspondance avec la population des participants figurant dans le fichier principal. Le nombre de cas a toutefois été réduit à 5 972 en l'absence de certains renseignements. Dans 3 800 de ces cas, les économies ont dû être établies à zéro parce que la date du RT était postérieure à la période d'admissibilité. Il restait alors 2 172 individus ayant des dates « valides », c'est-à-dire un indicateur de RT à une date antérieure à celle de la fin de la période d'admissibilité, et étant susceptibles d'avoir engendré des économies. L'addition des économies réalisées auprès de l'ensemble de ces individus a révélé, au total, des prestations d'AE non payées d'une valeur de 11 117 584 $. L'attribution de la valeur 0 aux clients dont la valeur des économies étaient négatives (i.e., les clients dont les prestations d'AE avaient été prolongées) porte alors à 11 260 748 $ le montant global des économies calculé selon la méthode ARC.

Rappelons que nous avons établi une distinction entre les clients des deux années financières, 1997-1998 et 1998-1999, parce que les objectifs prévus aux fins de notre évaluation étaient ceux de 1997-1998. La seconde rangée de la quatrième colonne,

troisième panneau de la pièce 7.1, indique un peu plus de 6,5 millions de dollars en prestations d'AE non payées en 1997-1998 à l'égard des six PMP à l'étude. En ajoutant à cette somme les 318 000 $ (non illustrés) provenant des personnes dont la date de la fin de l'intervention n'était pas connue, les économies atteignent alors à peine 7 millions de dollars pour l'année financière, chiffre qui s'éloigne encore plus de l'objectif qu'avec la méthode employée par IRH. Selon la seconde rangée des colonnes 4 et 5, troisième panneau de la pièce 7.1, les économies réalisées dans l'année financière 1998-1999 portent à 11,3 millions de dollars[24], ainsi que nous l'avons mentionné ci-dessus, les économies des deux années financières.

### Résultats supplémentaires touchant le retour au travail

Pour mieux souligner les résultats du retour au travail, nous faisons à la pièce 7.2 une comparaison de l'incidence d'un emploi de 12 semaines consécutives à la suite de l'intervention en fonction du genre de programme et du statut de prestataire. Bien que l'objectif de résultat en matière d'emploi n'ait pas été fixé selon le genre de programme et le statut de prestataire et que son incidence ait été établie en chiffres absolus plutôt qu'en pourcentage, il est intéressant de constater à quel point le taux varie en fonction des groupes[25]. Les résultats montrent tout d'abord que les prestataires d'AE actifs étaient plus susceptibles que les anciens prestataires réadmissibles d'avoir détenu un emploi pendant 12 semaines consécutives, en particulier dans le cas des programmes PSP et SAE. Ensuite, on constate que le taux d'emploi était particulièrement élevé dans le cas des programmes Tandem et Entrepreneur.

**PIÈCE 7.2**
**Atteinte de l'objectif de résultat en matière d'emploi : Proportion des personnes employées pendant 12 semaines consécutives après l'intervention, selon le programme et le statut de prestataire**

| | Total | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Prestataires d'AE | 71 | 85 | 93 | 59 | 74 | 79 | 68 |
| Anciens prestataires réadmissibles | 49 | 83 | 89 | 52 | 34 | 48 | 60 |
| Total | 59 | 83 | 88 | 54 | 57 | 62 | 63 |

**Source : Sondage auprès des participants de l'EDMT C/NB**

24 Du point de vue technique, nous n'avons pas encore attribué le retour au travail à une intervention particulière. Bien que nous traitions de participants à des interventions, nous n'avons pas tenu compte de la date de l'intervention. Les RT survenus avant l'intervention n'ont pas produit d'économies. Le fichier comportait quelques cas de cette nature. En soustrayant les économies provenant de ce groupe, le montant des économies réalisées en 1997-1998 et 1998-1999 se trouve réduit respectivement à 543 879 $ et 58 361 $

25 Le rapport final de l'Évaluation formative de 1998 réalisée pour le compte de DRHC en ce qui concerne les prestations d'emploi et les mesures de soutien du revenu à l'échelle du Canada tout entier comparait, lui aussi, cette mesure de l'emploi en fonction du genre de programme et du statut de prestataire.

## 7.2 Impact sur les participants

Pour mesurer l'impact sur la clientèle, nous avons utilisé deux méthodes : 1) l'évaluation subjective de l'importance de l'aide reçue en vue d'obtenir un emploi, faite par les clients et les employeurs et 2) les effets objectifs sur le marché du travail tels que révélés par la situation d'emploi actuelle. Les évaluations subjectives et les effets objectifs sont aussi comparés tous deux aux résultats évalués et réels concernant le groupe témoin.

Il convient, pour l'interprétation des résultats découlant du sondage auprès des participants qui sont présentés ci-dessous, d'apporter les précisions suivantes. Premièrement, les résultats touchant l'ensemble des participants sont pondérés selon le sexe, l'âge et le genre de programme; les résultats présentés en fonction des différents programmes ne sont pondérés que selon l'âge et le sexe; quant aux résultats touchant le groupe témoin, ils sont pondérés selon l'âge, le sexe et le moment hypothétique de l'intervention. Soulignons en outre que la taille de l'échantillon qui figure dans nos tableaux n'est pas pondérée. Deuxièmement, l'analyse des données de réponse au sondage destiné aux participants consistait en des tabulations croisées de l'incidence des interventions sur le marché du travail, en fonction du genre d'intervention (prestation ou mesure) et des caractéristiques des participants. Nous avons aussi comparé les effets sur les participants selon qu'il s'agissait de prestataires d'AE et d'anciens prestataires réadmissibles, de même qu'en regard du groupe témoin. Signalons toutefois qu'en l'absence d'un groupe témoin pour les anciens prestataires réadmissibles, la comparaison entre participants et non-participants des PMP se limite à ceux des participants qui étaient des prestataires d'AE actifs. Il est aussi à noter que malgré les différences observées dans les effets en fonction des caractéristiques des participants et du genre de programme, il ne nous a pas été possible pour cette comparaison bidimensionnelle de contrôler les différences préalables entre les participants et entre ces derniers et les membres du groupe témoin. C'est pourquoi nous avons aussi effectué dans la mesure du possible une analyse multidimensionnelle dont les résultats sont présentés au chapitre 8.

En ce qui concerne la clientèle, nous avons examiné les effets dans les domaines suivants : l'emploi, l'absence de travail, le comportement en matière de recherche d'emploi, le recours au soutien du revenu ainsi que les attitudes et les compétences. Comme au chapitre 6, nous avons pondéré selon le sexe, l'âge et le programme, pour tous les participants, les résultats du sondage auprès des participants, avec tabulations croisées selon le statut de prestataire (actif par opposition à ancien prestataire réadmissible); les résultats du sondage auprès des participants, avec tabulations croisées selon le programme, et ceux du sondage auprès du groupe témoin ne sont pondérés qu'en fonction de l'âge et du sexe. Les résultats du sondage auprès des employeurs ne sont pas pondérés lorsqu'ils s'appliquent aux participants.

### *Incidence sur l'emploi*

Pour les clients, l'emploi est le but ultime de l'aide fournie en vertu des PMP. Dans le cadre de la présente évaluation, nous avons mesuré l'incidence de ces dernières sur l'emploi au moyen des discussions de groupe, des études de cas et des sondages auprès des employeurs et des clients. Nous commençons ci-dessous par présenter nos

observations quantitatives en la matière, pour ensuite discuter de divers effets constatés lors des sondages, dont les suivants : importance perçue de l'intervention sur l'emploi, taux d'emploi, taux de rétention, abandon du programme, stabilité de l'emploi, situation d'emploi, heures de travail et rémunération. Nous insérons également dans le cours de la discussion les résultats touchant les mesures connexes de la rétention, de l'abandon et de l'apport différentiel.

### Observations qualitatives touchant l'incidence sur l'emploi

Selon la conclusion générale qui ressort des discussions de groupe avec des clients, ces derniers n'auraient pas pu détenir leur emploi actuel ou lancer leur entreprise s'ils n'avaient pas participé à leur programme découlant des PMP. Les discussions de groupe avec des employeurs ont révélé qu'un certain nombre de clients ont pu être embauchés lorsque leur subvention salariale a pris fin. Beaucoup d'employeurs participants estiment en outre qu'ils pourront compter à l'avenir sur des employés plus compétents et disent avoir gagné de la confiance en soi. Toutefois, un obstacle demeure, soit la pénurie d'emplois au sein de l'économie locale.

Au moins quatre des études de cas entreprises aux fins de l'évaluation révèlent également des effets positifs sur l'emploi. Lors des deux études de cas effectuées en situation de « compression » (fermetures d'usine) sous l'égide du Service d'aide à l'adaptation (SAA), nous avons constaté que la formation du comité et les recommandations de ce dernier ont été bénéfiques aux travailleurs concernés. Dans un cas, les travaux et les recommandations du comité ont débouché sur la création sur place d'un centre de ressources d'emploi ayant permis à près de la moitié des travailleurs affectés de trouver du travail se situant, pour certains, dans un autre domaine que celui de la carrière qu'ils avaient poursuivie jusque-là. En outre, de nombreux travailleurs ont décidé de terminer leurs études secondaires et d'obtenir un diplôme qui devrait leur garantir un emploi par la suite. En ce qui concerne l'autre initiative d'adaptation à la baisse, les travaux du comité des SAA ont abouti à l'établissement sur place d'un centre de dépannage. Environ huit employés sur dix ont pu réintégrer le marché du travail.

Deux autres études de cas ont révélé une incidence sur l'emploi pour les clients. Dans celle qui concernait le programme PSP, l'intervention a procuré de l'emploi à de nombreux clients dont, pour certains, un meilleur emploi que celui qu'ils détenaient auparavant. Dans l'étude de cas portant sur une initiative de développement communautaire des SAA, le fait que l'organisation participante ait pu, grâce aux travaux du comité, prendre une orientation de nature plus commerciale lui a permis d'agir de manière plus proactive dans la collectivité et de trouver du travail à des clients plus nombreux et plus diversifiés.

### Importance perçue de l'intervention sur l'emploi

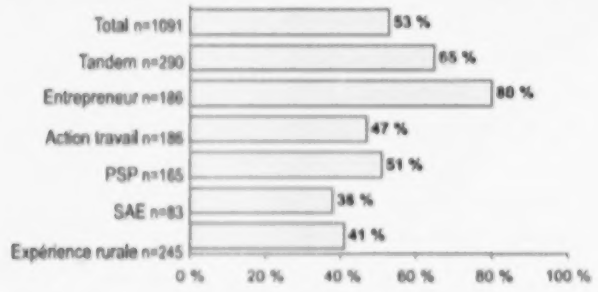
La première façon de mesurer l'incidence qu'ont pu avoir les prestations ou mesures d'emploi consistait, lors du sondage auprès des participants, à demander directement à ceux qui détenaient alors un emploi d'évaluer à quel point, selon eux, leur programme leur avait permis de l'obtenir. Les répondants devaient en situer l'importance sur une

échelle de sept points allant de un, qui signifiait « pas du tout important » à sept, « extrêmement important »; dans les résultats ci-dessous, nous avons groupé les réponses 6 et 7 sous le titre « important ». La question ne s'adressait qu'aux personnes ayant obtenu un emploi à la suite de leur intervention mais non aux « continuateurs », qualificatif donné aux participants ayant bénéficié d'une subvention salariale et que l'employeur a gardés au terme de la subvention, ainsi qu'aux participants du programme Entrepreneur dont l'entreprise a continué à fonctionner lorsque l'aide reçue s'est terminée. Nous avons supposé que ces continuateurs auraient répondu par « extrêmement important » si la question leur avait été posée. Les résultats présentés à la pièce 7.3 comprennent ces réponses.

**PIÈCE 7.3**

**Importance de l'aide à l'emploi en vertu de l'EDMT, selon le prog.**

**Pondération (en %) des participants ayant obtenu un emploi à l'issue du programme et selon qui l'intervention les a aidés de façon importante (6,7 sur une échelle de sept points) à obtenir leur emploi actuel**



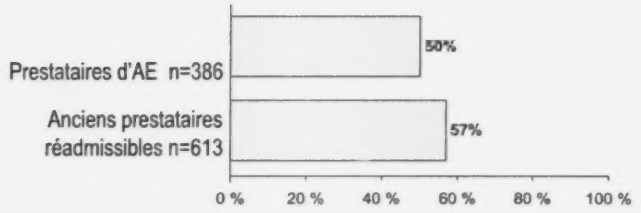

Sondage auprès des participants de l'EDMT Canada/N-B

Les résultats montrent que seulement un peu plus de la moitié des participants estiment (expressément ou non) que l'aide qu'ils ont reçue a contribué de façon importante (réponses de 6 ou 7 sur une échelle de sept points) à l'obtention de leur emploi. Les programmes Entrepreneur et Tandem ont joué un rôle majeur à cet égard. En ce qui a trait aux autres PMP, entre 38 et 51 p. 100 des répondants les jugent utiles à l'obtention de leur emploi. Nous ne l'avons pas indiqué, mais la proportion de ceux qui disent que l'intervention a contribué de façon importante à l'obtention de leur emploi actuel ou le plus récent varie à peine selon le sexe, l'âge et le niveau de scolarité si ce n'est, dans ce dernier cas, une légère baisse dans la proportion des diplômés universitaires. La comparaison entre prestataires d'AE et anciens prestataires réadmissibles (pièce 7.4) ne révèle pas beaucoup de différence, ce qui laisse entendre que les deux groupes de clients voient du même oeil l'efficacité du programme. Nous n'avons pas fait de comparaison avec le groupe témoin parce que ses membres étaient trop peu nombreux à avoir utilisé des services d'aide à l'emploi.

**PIÈCE 7.4**

**Importance de l'aide à l'emploi selon le genre de participant**

**(en %) des participants ayant obtenu un emploi à l'issue du programme et selon qui l'intervention les a aidés de façon importante (6,7 sur une échelle de sept points) à obtenir leur emploi actuel**




Sondage auprès des participants de l'EDMT Canada/N-B et du groupe témoin

## Taux d'emploi

Une autre manière de mesurer l'incidence sur l'emploi au moyen des résultats provenant du sondage auprès des participants consiste à observer les effets réels sur l'emploi de ces derniers à l'issue de leur intervention. La pièce 7.5 présente les résultats d'emploi pour les participants des PMP et les membres du groupe témoin. Dans l'ensemble, les résultats de cette analyse à deux variables signalent du moins un avantage initial pour les participants des PMP en regard des non-participants selon quelques indicateurs (bien que l'analyse à plusieurs variables permette de mesurer plus rigoureusement ce résultat positif).

## PIÈCE 7.5

Indicateurs pondérés de l'incidence sur l'emploi
parmi les participants des PMP selon le genre d'intervention et le statut de prestataire ou d'ancien prestataire réadmissible
et parmi les membres du groupe témoin

| | Participants des PMP selon le programme | | | | | | | Participants des PMP selon le statut | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale | Prestataire d'AE | Ancien prestataire réadmissible | Groupe témoin |
| ***1. A détenu un emploi depuis la fin du programme/date de référence (répartition en %)*** | | | | | | | | | | |
| Oui | 61 | 88 | 96 | 65 | 49 | 60 | 63 | 68 | 55 | 52 |
| Non | 32 | 12 | 4 | 35 | 39 | 38 | 27 | 27 | 36 | 48 |
| NSP/PDR | 7 | 0 | 0 | 0 | 12 | 2 | 10 | 5 | 9 | 0 |
| n | 1599 | 335 | 197 | 295 | 387 | 127 | 354 | 548 | 918 | 800 |
| ***2. A travaillé pendant 12 semaines consécutives depuis la fin du programme/date de référence (répartition en %)*** | | | | | | | | | | |
| Oui | 59 | 83 | 88 | 54 | 52 | 62 | 63 | 71 | 49 | 60 |
| Non | 36 | 16 | 11 | 45 | 39 | 36 | 36 | 25 | 45 | 39 |
| NSP/PDR | 5 | 1 | 1 | 1 | 9 | 2 | 1 | 3 | 6 | 1 |
| n | 1583 | 332 | 191 | 296 | 383 | 127 | 352 | 542 | 910 | 362 |
| ***3. Nombre d'employeurs depuis la fin du programme/date de référence (parmi les personnes ayant eu au moins un employeur) (répartition en %)*** | | | | | | | | | | |
| Un | 65 | 80 | 91 | 63 | 57 | 46 | 67 | 66 | 63 | 68 |
| Deux | 15 | 12 | 4 | 24 | 11 | 31 | 23 | 16 | 14 | 19 |
| Trois ou plus | 9 | 7 | 5 | 13 | 8 | 21 | 10 | 11 | 7 | 13 |
| NSP/PDR | 11 | 1 | 0 | 0 | 24 | 3 | 0 | 7 | 15 | 1 |
| n | 1139 | 283 | 183 | 149 | 207 | 76 | 236 | 400 | 648 | 346 |

**Source : Sondages auprès des participants de l'EMDT Canada/N-B et du groupe témoin**

Le premier panneau de la pièce 7.5 montre qu'une majorité (61 p. 100) des participants ont eu pendant quelque temps un emploi après l'intervention ou, dans le cas du groupe témoin, après la date de référence. Les sous-groupes ne présentent pas beaucoup de variation (non illustrée) selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité. Cependant, il existe des différences en fonction du programme. Les participants des programmes Entrepreneur et Tandem sont, de loin, les plus susceptibles (96 et 88 p. 100) d'avoir obtenu un emploi dans la période postérieure à leur programme. Ces taux importants sont en grande partie attribuables au fait que 87 p. 100 des clients d'Entrepreneur affirment que leur entreprise a continué à fonctionner une fois la période d'aide terminée, et que 57 p. 100 des clients de Tandem ont occupé un emploi offert par leur employeur d'accueil (non illustré). Les autres prestations et mesures présentent des résultats semblables (qui varient entre 60 et 65 p. 100), à l'exception des participants de PSP, les moins susceptibles (49 p. 100) d'avoir travaillé après l'intervention. Les participants qui étaient prestataires d'AE sont plus susceptibles (68 p. 100) d'avoir obtenu un emploi que les anciens prestataires réadmissibles (55 p. 100), ce qui n'est pas étonnant compte tenu du caractère plus récent de l'expérience professionnelle des premiers sur le marché du travail. Ils sont aussi plus susceptibles d'avoir détenu un emploi que les membres du groupe témoin (52 p. 100), ce qui laisse entendre que les PMP ont apporté un certain avantage à ceux qui y ont participé à comparer avec les participants d'autres programmes d'aide en matière d'emploi.

Des résultats (non illustrés) montrent que les effets sur l'emploi varient parmi les programmes en fonction du statut de prestataire. Les prestataires d'AE semblent beaucoup plus susceptibles que les anciens prestataires réadmissibles d'avoir obtenu un emploi après leur participation à Action travail, et plus susceptibles aussi d'avoir détenu un emploi pendant au moins 12 semaines consécutives. En revanche, la participation aux programmes PSP et SAE semble avoir beaucoup plus profité aux anciens prestataires réadmissibles qu'aux prestataires d'AE.

### Stabilité de l'emploi

Les résultats du sondage auprès des participants renferment deux mesures de la stabilité de l'emploi. Comme indicateur de la durée ou de la stabilité de l'emploi, les répondants étaient d'abord invités à dire s'ils avaient occupé un emploi pendant (au moins) 12 semaines depuis la fin de leur programme. À la pièce 7.5, le deuxième panneau montre que la majorité (59 p. 100) de ceux qui ont travaillé ont eu un emploi ayant duré au moins trois mois. Ici encore, les participants d'Entrepreneur et de Tandem se distinguent du fait qu'ils étaient surtout susceptibles (88 et 83 p. 100) d'avoir eu des emplois assez stables, ce dont les participants de PSP étaient le moins susceptibles (52 p. 100). Les degrés de stabilité se ressemblent pour ce qui est des autres interventions (54-63 p. 100). Les prestataires d'AE étaient plus susceptibles d'avoir un emploi stable que les anciens prestataires réadmissibles (71 contre 49 p. 100) et, à cet égard, ils présentent un certain avantage sur les membres du groupe témoin (71 contre 60 p. 100). Enfin, les personnes d'un certain âge sont plus susceptibles que les autres d'avoir occupé un emploi pendant 12 semaines consécutives (non illustré).

Le second indicateur de stabilité réside dans le nombre d'employeurs qu'ont eus les participants (troisième panneau de la pièce 7.5). On constate que quel que soit le programme, la majorité des participants qui ont eu au moins un emploi depuis l'intervention n'ont eu qu'un seul employeur pendant la période postérieure à leur programme. De nouveau, les participants d'Entrepreneur et de Tandem sont les plus susceptibles de n'avoir eu qu'un seul employeur (91 et 80 p. 100). Ceux des SAE en sont les moins susceptibles (46 p. 100). D'autres résultats de sondage (non illustrés) révèlent peu de variation dans les chiffres selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité des participants. Enfin, la pièce 7.5 montre peu de différence entre, d'une part, les prestataires d'AE et les anciens prestataires réadmissibles et, d'autre part, les membres du groupe témoin.

### Incidence sur la situation d'emploi

Dans le sondage auprès des participants, nous avons interrogé ces derniers sur leur situation d'emploi à deux moments précis : 1) la semaine suivant l'intervention et 2) présentement, c'est-à-dire au moment du sondage. Le premier panneau de la pièce 7.6 montre que dans l'ensemble, environ le tiers (35 p. 100) des participants des PMP étaient employés ou travailleurs autonomes dans la période suivant immédiatement leur programme, mais les proportions varient sensiblement en fonction du genre de prestation ou de mesure. Les plus élevées concernent Tandem (dont 60 p. 100 des participants avaient un emploi à plein temps) et Entrepreneur (avec 71 p. 100 de travailleurs autonomes). Ces participants étaient surtout susceptibles de travailler à ce moment grâce à la poursuite de leur emploi auprès de leur employeur (Tandem) ou du bon fonctionnement de leur entreprise (Entrepreneur). On note une répartition similaire des emplois en ce qui concerne les autres PMP, sauf une incidence quelque peu supérieure des emplois à temps partiel chez les participants des SAE (13 p. 100). En matière de chômage, les résultats révèlent que près de la moitié des participants (44 p. 100) étaient sans travail et à la recherche d'un emploi la semaine suivant la fin de leur programme. On note beaucoup de variation selon les PMP, la proportion allant de 13 p. 100 seulement pour Entrepreneur jusqu'à 69 p. 100 pour Expérience rurale. Il n'y a pas beaucoup de différence entre prestataires d'AE et anciens prestataires réadmissibles.

La situation d'emploi dans la semaine suivant l'intervention présente, par contre, des différences marquées selon l'âge et le niveau de scolarité (non illustré). Par exemple, les jeunes participants (moins de 30 ans) étaient les moins susceptibles de ne pas faire partie de la population active (sans emploi et n'en cherchant pas). Les hommes étaient plus susceptibles de travailler à plein temps, et les femmes, à temps partiel, conformément aux tendances du marché du travail. Du point de vue de la scolarité, les personnes n'ayant pas plus qu'un diplôme d'études secondaires étaient les plus susceptibles de ne pas avoir d'emploi et d'en chercher, tandis que les diplômés collégiaux étaient les plus susceptibles de travailler à plein temps. Cela reflète également les tendances générales en matière de scolarité.

En ce qui concerne la situation d'emploi au moment du sondage (deuxième panneau de la pièce 7.6), les tendances par programme des PMP ressemblent à celles de la semaine suivant l'intervention. Ce sont à nouveau les participants d'Entrepreneur et de Tandem qui offrent les meilleurs résultats. Dans le cas d'Entrepreneur, seulement 9 p. 100 des participants n'avaient pas de travail et en cherchaient au moment du sondage, à comparer à des taux aussi élevés que 46 p. 100 pour Action travail et 55 p. 100 pour Expérience rurale. Les autres programmes présentent des taux de chômage similaires (allant de 24 à 29 p. 100). Les participants de Tandem avaient la plus forte incidence d'un emploi à plein temps.

Les résultats touchant la situation d'emploi actuelle sont positifs aussi bien pour les participants des PMP que les membres du groupe témoin. Au moment de l'entrevue, 44 p. 100 des participants qui étaient prestataires d'AE avaient un emploi (travailleur autonome, employé à plein temps ou employé à temps partiel) à comparer à 50 p. 100 des membres du groupe témoin, mais l'incidence d'un emploi à plein temps était plus marquée parmi les prestataires d'AE (33 contre 25 p. 100). Bien que le pourcentage des chômeurs à la recherche d'un emploi soit semblable dans les deux groupes (environ le tiers), la proportion des personnes aux études parmi les prestataires d'AE dépasse quelque peu celle du groupe témoin (10 contre 4 p. 100).

Si l'on compare la situation d'emploi dans la semaine suivant l'intervention (premier panneau de la pièce 7.6) à celle qui existait au moment du sondage (deuxième panneau), on constate une certaine amélioration au cours de la période suivant l'intervention. Tous les taux d'emploi (à plein temps, à temps partiel et travailleur autonome) ont quelque peu augmenté entre les deux moments. Ainsi, la proportion des employés à plein temps est passée de 25 à 29 p. 100. À l'inverse, la proportion des chômeurs à la recherche d'un emploi a baissé entre ces deux moments (de 44 à 32 p. 100). Les résultats se ressemblent qu'il s'agisse des prestataires d'AE ou des anciens prestataires réadmissibles. Toutefois, en fonction du programme, on constate certaines baisses parmi les employés à plein temps comme, par exemple, dans l'incidence d'un emploi à plein temps pour les participants de Tandem (passée de 60 à 54 p. 100).

## PIÈCE 7.6

Incidence sur la situation d'emploi* :
Répartition pondérée (en %) de la situation d'emploi la semaine suivant l'intervention et au moment du sondage

| | Participants des PMP selon le programme | | | | | | | Participants des PMP selon le statut | | Groupe témoin |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale | Prestataire d'AE | Ancien prestataire réadmiss. | |
| ***1. Situation d'emploi la semaine suivant le programme/date de référence (possibilité de réponses multiples**) (en %)*** | | | | | | | | | | |
| Travailleur autonome | 3 | 1 | 71 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | *** |
| Employé à plein temps | 25 | 60 | 9 | 20 | 23 | 22 | 13 | 28 | 23 | *** |
| Employé à temps partiel | 7 | 7 | 4 | 8 | 7 | 13 | 6 | 8 | 8 | *** |
| Chômeur en recherche d'emploi | 44 | 24 | 13 | 62 | 37 | 56 | 69 | 48 | 41 | *** |
| Unemployed and not looking for work | 4 | 2 | 2 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | *** |
| Student/going to school | 3 | 0 | 0 | 1 | 7 | 1 | 3 | 3 | 2 | *** |
| Other | 7 | 3 | 4 | 2 | 10 | 1 | 3 | 5 | 7 | *** |
| DK/NR | 1 | 3 | 0 | 1 | 11 | 2 | 0 | 2 | 6 | *** |
| n | 1 585 | 333 | 197 | 298 | 387 | 127 | 343 | 545 | 910 | *** |
| ***2. Situation d'emploi au moment du sondage (possibilité de réponses multiples**) (en %)*** | | | | | | | | | | |
| Travailleur autonome | 3 | 2 | 73 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 |
| Employé à plein temps | 29 | 54 | 7 | 23 | 28 | 43 | 20 | 33 | 24 | 25 |
| Employé à temps partiel | 9 | 7 | 7 | 13 | 9 | 11 | 10 | 10 | 9 | 21 |
| Chômeur en recherche d'emploi | 32 | 29 | 9 | 46 | 24 | 29 | 55 | 33 | 32 | 32 |

**PIÈCE 7.6 (suite)**

| | Participants des PMP selon le programme | | | | | | | Participants des PMP selon le statut | | Groupe témoin |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale | Prestataire d'AE | Ancien prestataire réadmiss. | |
| Chômeur non en recherche | 4 | 2 | 1 | 6 | 3 | 6 | 7 | 5 | 3 | 5 |
| Aux études | 12 | 2 | 0 | 2 | 21 | 5 | 2 | 10 | 12 | 4 |
| Autre | 11 | 5 | 3 | 6 | 14 | 2 | 5 | 7 | 14 | 8 |
| NSP/PDR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| n | 1 598 | 335 | 197 | 298 | 387 | 127 | 354 | 548 | 918 | 766 |

* Nous avons attribué aux participants ayant bénéficié d'une subvention salariale et dont l'emploi visé s'est poursuivi après la période subventionnée la situation d'« employé à plein temps ». Quant aux participants d'Entrepreneur dont l'entreprise fonctionnait toujours au moment du sondage (et qui, s'ils avaient un autre emploi, tiraient de leur entreprise plus de 50 p. 100 de leur revenu), nous leur avons attribué la situation de « travailleur autonome ».

** D'où la possibilité que le total ne soit pas égal à 100. Les réponses peu fréquentes sont exclues du tableau.

*** La question ne figurait pas dans le questionnaire destiné au groupe témoin.

**Source : Sondages auprès des participants de l'EDMT C/NB et du groupe témoin**

### Comparaison de la situation d'emploi avant et après l'intervention

Afin de mesurer l'incidence sur l'emploi à l'aide des résultats du sondage auprès des participants, nous avons encore observé la situation d'emploi après l'intervention en regard de ce qu'elle était avant. Nous présentons à la pièce 7.7 quelques résultats de tabulations croisées entre la situation d'emploi avant l'intervention et celle qui existait dans la semaine suivant l'intervention et au moment du sondage. Même si les plus fortes proportions après l'intervention se trouvent dans les catégories de situation d'emploi qui présentaient aussi les proportions les plus fortes avant l'intervention, il s'est néanmoins produit des changements intéressants :

- Parmi ceux qui étaient chômeurs la semaine avant d'entreprendre le programme, le quart (23 p. 100 la première semaine et 26 p. 100 au moment du sondage) ont fini par trouver du travail à plein temps et, pour 6 et 9 p. 100 d'entre eux, par en trouver à temps partiel respectivement la première semaine ou au moment du sondage. Plus de la moitié (54 p. 100) sont demeurés sans emploi, proportion qui s'est réduite à 41 p. 100 pendant la période suivant l'intervention.

- Parmi ceux qui travaillaient à temps partiel avant d'entreprendre le programme, environ le cinquième sont passés dans la catégorie à plein temps après l'intervention (20 p. 100 pour le premier emploi et 19 p. 100 au moment du sondage). Mentionnons aussi la hausse parmi les membres de cette catégorie qui sont retournés aux études dans la période suivant l'intervention (de 2 à 21 p. 100), ce qui signifie que pour ces participants, l'éducation est perçue comme un moyen d'améliorer leur situation d'emploi.

- Une partie importante des personnes qui n'étaient pas membres de la population active avant l'intervention se sont ensuite trouvé du travail à plein temps. À noter que cette proportion s'est accrue, elle aussi, au cours de la période postérieure à l'intervention (de 19 à 25 p. 100) pendant que se réduisait la proportion des chômeurs (de 27 à 13 p. 100). Fait intéressant, la baisse dans le pourcentage des chômeurs équivaut à la hausse conjuguée de la proportion des participants ayant un travail à plein temps et de celles des personnes retournées aux études.

- Parmi les personnes aux études avant l'intervention, une grande proportion sont devenues des employés à plein temps (19 p. 100) la semaine suivant l'intervention. Cette proportion a beaucoup augmenté, jusqu'à atteindre 45 p. 100 au moment du sondage, ce qui laisse supposer une réaction tardive à l'intervention. En parallèle, la proportion des chômeurs s'est réduite de 36 à 13 p. 100 entre la première semaine et le moment du sondage.

Mentionnons encore la constatation suivante (non illustrée) : environ 70 p. 100 des personnes non intéressées à entrer sur le marché du travail avant l'intervention ou qui ne l'étaient que légèrement se sont dites intéressées à le faire après l'intervention.

## PIÈCE 7.7

Différence dans la situation d'emploi :
Participants des PMP dans certaines situations d'emploi la semaine après l'intervention et au moment du sondage, en tant que pourcentage pondéré des participants dans ces situations la semaine avant l'intervention

| | **Situation d'emploi avant l'intervention :** | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Employé** | | **Employé à temps partiel** | | **Chômeur** | | **Non membre de la population active** | | **Aux études** | |
| | **Percentage in post-intervention employment status:** | | | | | | | | | |
| **Situation d'emploi après l'intervention** | **Première semaine** | **Moment du sondage** | **Première semaine** | **Moment du sondage** | **Première semaine** | **Moment du sondage** | **Première semaine** | **Moment du sondage** | **Première semaine** | **Moment du sondage** |
| Travailleur autonome | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 14 | 5 | 1 | 0 |
| Employé à plein temps | 35 | 35 | 20 | 19 | 23 | 26 | 19 | 25 | 19 | 45 |
| Employé à temps partiel | 12 | 13 | 23 | 26 | 6 | 9 | 2 | 3 | 14 | 11 |
| Chômeur | 23 | 17 | 24 | 18 | 54 | 41 | 27 | 13 | 36 | 13 |
| Non membre de la population active (chômeur à la recherche d'un emploi) | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 11 | 13 | 3 | 0 |
| Aux études | 7 | 19 | 2 | 21 | 2 | 10 | 5 | 11 | 9 | 13 |
| n | 274 | 275 | 118 | 117 | 1 091 | 1 102 | 111 | 112 | 51 | 51 |

* Puisqu'il s'agit de quelques situations d'emploi seulement, la somme des pourcentages n'est pas équivalente à 100; nous avons notamment exclu la catégorie des personnes faisant « encore partie du programme ».

**Source : Sondages auprès des participants de l'EDMT C/NB et du groupe témoin**

### Caractéristiques de l'emploi actuel ou le plus récent

Nous faisons brièvement état ci-dessous des caractéristiques de l'emploi actuel des participants (au moment du sondage) ou, s'ils ne travaillaient pas, de leur emploi le plus récent (depuis l'intervention). Nous avons écarté les personnes n'ayant pas travaillé depuis l'intervention ou leur date de référence. Les résultats sont présentés sous forme de tableau à l'annexe D.

Premièrement, un peu moins du cinquième (19 p. 100) des participants des PMP sont retournés auprès de leur ancien employeur après l'intervention (parmi ceux qui avaient un emploi auparavant), les plus susceptibles de ce faire étant les participants du programme PSP (31 p. 100). Les prestataires d'AE sont beaucoup plus susceptibles de l'avoir fait (27 p. 100) que les anciens prestataires réadmissibles (11 p. 100). Fait intéressant, les prestataires d'AE sont toutefois moins susceptibles d'être retournés auprès de leur ancien employeur que les membres du groupe témoin (32 p. 100).

Deuxièmement, dans leur emploi actuel ou le plus récent, la majorité des répondants travaillaient à plein temps. Près de 9 participants sur 10 travaillaient plus de 30 heures par semaine.

Troisièmement, dans l'ensemble, un peu plus de la moitié (54 p. 100) des participants des PMP avaient un emploi à l'année au moment du sondage. Ceux d'Entrepreneur et de Tandem étaient le plus susceptibles d'avoir un emploi à l'année (85 et 75 p. 100). Par contre, les participants d'Action travail et, en particulier, d'Expérience rurale étaient plus susceptibles que ceux des autres PMP de travailler sur une base occasionnelle ou à contrat (32 et 50 p. 100) ou d'avoir un emploi saisonnier (24 et 18 p. 100), à l'exception des participants des SAE pour qui l'incidence d'un emploi saisonnier était également élevée (20 p. 100).

Quatrièmement, le salaire hebdomadaire variait considérablement selon les groupes. Dans leur emploi actuel ou le plus récent, les participants des PMP gagnaient en moyenne un revenu brut hebdomadaire aussi faible que 342 $ dans le cas d'Action travail, que 366 $ dans celui d'Expérience rurale et que 372 $ dans celui des SAE, mais qui pouvait atteindre 514 $ pour les participants des PSP dont près de la moitié (47 p. 100) touchaient 500 $ ou plus par semaine (les participants de Tandem gagnaient en moyenne 415 $ par semaine, et ceux d'Entrepreneur, 472 $ par semaine). La rémunération médiane présente un ordre assez semblable selon le programme bien que les différences soient moins prononcées. La situation s'explique surtout par le niveau de scolarité de la clientèle des divers programmes, ainsi que nous l'avons mentionné dans le chapitre précédent. Les clients de PSP tendent à avoir fait plus d'études que ceux d'Action travail qui n'ont pas dépassé en général le niveau secondaire. Les prestataires d'AE gagnaient un peu plus (479 $) que les anciens prestataires réadmissibles (401 $) et les membres du groupe témoin (458 $); cependant, il ne ressort pas de différence entre la rémunération médiane de ces trois groupes. Enfin, conformément aux tendances générales du marché du travail, la clientèle féminine gagnait moins que la clientèle masculine, la clientèle d'un certain âge avait un revenu supérieur à celui des autres groupes d'âges et le salaire hebdomadaire augmentait en fonction du niveau de scolarité (non illustré).

### Rétention

Un autre moyen de mesurer la réussite en matière d'emploi réside dans la mesure avec laquelle les employeurs d'accueil ont, à la fin de la période de subvention, retenu les services des participants dont le salaire était subventionné[26]. Dans le sondage destiné aux participants, nous avons posé la question à ceux d'entre eux qui avaient complété leur période de subvention salariale auprès de leur employeur d'accueil[27]. D'après les réponses à cette question présentées à la pièce 7.8, les employeurs d'accueil ont embauché un peu moins de la moitié des participants (46 p. 100). Compte tenu de la nature des diverses interventions, on ne saurait s'étonner que le taux de rétention des participants de Tandem ait été le plus élevé (66 p. 100)[28]. Action travail et Expérience rurale étant par contre, par définition, des interventions axées sur des projets, il ne fallait pas s'attendre à ce que le travail des participants se poursuive à la fin de la période subventionnée. Effectivement, on peut constater que la proportion de ceux dont les services ont été retenus dans le cadre de ces deux interventions n'atteint qu'environ le quart (28 et 23 p. 100). De plus, on remarque que les prestataires d'AE ont un taux de rétention légèrement supérieur à celui des anciens prestataires réadmissibles (52 contre 45 p. 100). Enfin, la rétention baisse avec l'âge et elle est semblable pour les hommes et pour les femmes (non illustré).

Comme on le voit dans la deuxième rangée de la pièce 7.8, les participants de Tandem étaient les plus susceptibles d'être embauchés pour l'emploi qu'ils occupaient au cours de l'intervention. Parmi ceux que leur employeur d'accueil a embauchés, plus de 90 p. 100 des participants de Tandem et d'Action travail ont conservé le même travail, à comparer à 86 p. 100 pour l'ensemble. La proportion est d'environ les trois quarts pour les participants d'Expérience rurale. Les prestataires d'AE étaient un peu plus susceptibles que les anciens prestataires réadmissibles de conserver le même emploi (92 contre 83 p. 100).

Enfin, le troisième panneau de la pièce 7.8 montre les genres d'emploi qu'ont obtenus les participants des diverses interventions de subvention salariale. On constate que les participants de Tandem étaient beaucoup plus susceptibles (81 p. 100) d'être embauchés dans des postes à l'année et à plein temps que ceux des deux autres programmes de subvention salariale (42 et 28 p. 100). À cet égard, la différence est minime entre les prestataires d'AE et les anciens prestataires réadmissibles.

---

26 Dans le sondage à leur intention, nous demandions aussi aux employeurs quel pourcentage des participants aux programmes de subvention salariale ils avaient embauchés. Toutefois, en raison du manque d'uniformité dans les réponses, nous avons conclu à l'impossibilité de tirer des résultats du sondage auprès des employeurs une mesure fiable du pourcentage de participants dont ceux-ci avaient retenu les services. Quoi qu'il en soit, on peut penser que les participants eux-mêmes étaient mieux en mesure de se rappeler être restés à leur poste que les employeurs qui devaient se rappeler plusieurs cas différents de subvention salariale.

27 À cause d'une erreur de codage, la question n'a pu être posée à un certain nombre de participants d'Action travail et d'Expérience rurale. Mais rien ne laisse croire que ceux qui n'ont pu répondre à cette question y auraient donné une réponse différente de celle des autres, c'est pourquoi nous estimons que le pourcentage obtenu pour les participants de ces programmes qui ont été réembauchés demeure valide. Il aurait également fallu supprimer de ce calcul les participants dont le programme était toujours en cours, mais comme il s'agit d'une très faible proportion, leur inclusion n'a sans doute pas modifié profondément les résultats.

28 Chose intéressante, le sondage auprès des employeurs donne, au sujet des employés dont les employeurs de Tandem ont retenu les services, un pourcentage proche de ce taux, soit 59 p. 100.

Pour quelles raisons les participants n'ont-ils pas été embauchés? La réponse se trouve dans les résultats du sondage auprès des employeurs. Parmi les raisons que ces derniers invoquent pour ne pas avoir embauché tous les travailleurs (ou ne pas en avoir l'intention), la pièce 7.9 montre que la principale est le manque de ressources dans le cas des employeurs ayant pris part à Action travail et à Expérience rurale (37 et 30 p. 100, respectivement). Selon les résultats qui ne sont pas illustrés, le manque de ressources est cité le plus souvent par les employeurs des grosses entreprises ou d'organisations sans but lucratif, d'intérêt municipal, anciennes, qui fonctionnent à l'année et dont la croissance est faible. Par secteur, c'est la raison que mentionnent le plus souvent les entreprises du domaine des arts, du spectacle et des loisirs; de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que du transport et des services de distribution. Comme principale raison, les employeurs de Tandem donnent la nature temporaire ou saisonnière des emplois (16 p. 100), raison importante aussi pour les employeurs d'Expérience rurale (27 p. 100). Ces derniers invoquent en outre assez souvent le manque de travail (19 p. 100) comme motif pour ne pas embaucher les participants à la fin de la subvention. Le manque de travail et la nature temporaire du travail sont les raisons que les entreprises saisonnières ont le plus tendance à mentionner sans établir de lien avec d'autres caractéristiques organisationnelles (non illustré). Un petit nombre d'employeurs mentionnent diverses autres raisons, la plus fréquente étant, en particulier pour les employeurs de Tandem, le peu d'aptitude des employés pour la formation et leur attitude à cet égard.

## PIÈCE 7.8

Rétention : Pourcentage pondéré des participants bénéficiant d'une subvention salariale embauchés par leur employeur d'accueil après l'intervention, et autres mesures de rétention, selon le genre de subvention et le statut de prestataire

| | | Genre de subvention salariale | | | Statut de prestataire | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Tandem | Action travail | Expérience rurale | Prestataire d 'AE | Ancien prestataire réadmiss. |
| Participants embauchés par l'employeur d'accueil* | 46 | 66 | 28 | 23 | 52 | 45 |
| Participants embauchés par l'employeur d'accueil pour le même emploi que celui qui était subventionné | 86 | 92 | 93 | 74 | 92 | 83 |
| **Répartition des participants embauchés par l'employeur d'accueil, selon la nature de l'emploi :** | | | | | | |
| À l'année et à plein temps | 69 | 81 | 42 | 28 | 69 | 68 |
| À l'année et à temps partiel | 8 | 6 | 19 | 13 | 6 | 11 |
| Saisonnier/occasionnel | 22 | 13 | 40 | 59 | 25 | 21 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| n (à l'exclusion de « ne sait pas » et « pas de réponse » ) | 588 | 307 | 170 | 137 | 191 | 343 |

* Question posée uniquement aux participants ayant bénéficié d'une subvention salariale, à l'exception de ceux qui ont quitté le programme avant la fin de la période subventionnée et de certains participants d'Action travail et d'Expérience rurale pour qui la question a été sautée au début.

**Source : Sondage auprès des participants de l'EDMT C/NB et du groupe témoin**

**PIÈCE 7.9**

**Principales raisons pour lesquelles les employeurs bénéficiant d'une subvention salariale n'ont pas embauché ou n'embaucheront pas tous les participants à la fin de la période subventionnée, par programme de subvention salariale**

| | Pourcentage des employeurs qui donnent cette raison* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Total** | **Tandem** | **Action travail** | **Expérience rurale** |
| Manque de ressources | 35 | 8 | 37 | 30 |
| Emplois temporaires/saisonniers seulement | 21 | 16 | 17 | 27 |
| Travail/besoin insuffisant | 17 | 4 | 5 | 19 |
| Mauvaise disposition envers la formation; attitude/intérêt | 9 | 13 | 7 | 8 |
| n | 164 | 38 | 60 | 66 |

* Possibilité de réponses multiples.

**Source : Sondage auprès des employeurs de l'EDMT C/NB**

## Abandon du programme

L'abandon de leur programme par un grand nombre de participants avant la fin de la période subventionnée serait un indice de non-réussite. Comme le révèle la pièce 7.10, environ le tiers des employeurs qui ont participé à un programme de subvention salariale et répondu au sondage qui leur était destiné ont perdu un certain nombre de participants avant l'échéance de la subvention. Parmi les raisons d'abandon le plus souvent mentionnées par ces employeurs, il y a le départ volontaire du participant (36 p. 100), raison la plus fréquente dans le cas des trois programmes et, notamment, dans celui d'Expérience rurale (42 p. 100). Parmi les autres raisons qui reviennent assez souvent, il y a l'obtention d'un autre emploi ainsi que les difficultés personnelles ou la maladie, surtout dans le cas d'Action travail (20 p. 100); le manque de disposition envers la formation ou une mauvaise attitude, en particulier dans le cas de Tandem (21 p. 100); l'incompétence, d'après les employeurs de Tandem et d'Expérience rurale (17 et 16 p. 100); des aptitudes ne correspondant pas à l'emploi, surtout dans le cas de Tandem (17 p. 100). De toutes ces raisons, l'obtention d'un autre emploi doit être perçue comme une raison « positive » qu'il n'y a pas lieu d'attribuer nécessairement à l'intervention ou à l'expérience en cause.

**PIÈCE 7.10**

**Pourcentage des employeurs ayant des participants qui ne sont pas restés pour toute la durée de la subvention salariale, nombre moyen de participants « perdus » et explications les plus courantes du départ des participants, selon le programme de subvention salariale**

| | Total | Tandem | Action travail | Expérience rurale |
|---|---|---|---|---|
| Pourcentage des employeurs ayant « perdu » des participants | 32 | 35 | 25 | 38 |
| Nombre moyen de participants « perdus » | 2,8 | 1,4 | 1,8 | 5,0 |
| | **Pourcentage ayant cité cette raison*** | | | |
| Démission | 36 | 31 | 35 | 42 |
| Mauvaise disposition envers la formation/mauvaise attitude | 16 | 21 | 10 | 13 |
| Incompétence | 13 | 17 | 0 | 16 |
| Problèmes personnels/maladie | 12 | 7 | 20 | 13 |
| Obtention d'un autre emploi | 11 | 7 | 20 | 11 |
| Aptitudes non conformes à l'emploi | 10 | 17 | 5 | 5 |
| Incompatibilité avec le patron | 10 | 10 | 5 | 13 |
| n | 100 | 42 | 20 | 38 |

* Possibilité de trois raisons; employeurs ayant perdu des employés

**Source : Sondage auprès des employeurs de l'EDMT C/NB**

## Apport différentiel

Il était nettement précisé dans la documentation relative au programme que les employeurs bénéficiant d'une subvention salariale ne devaient embaucher des travailleurs que dans des emplois à effet différentiel, c'est-à-dire des postes qui, autrement, n'auraient pas été comblés. Dans le sondage à leur intention, les employeurs étaient invités à dire ce qu'ils auraient fait en l'absence de la subvention salariale. Le résumé des réponses signalant un apport différentiel montre, à la pièce 7.11, qu'environ les trois quarts des mesures en question (74 p. 100) étaient de nature différentielle. L'apport le plus grand concerne Action travail (85 p. 100) tandis que le plus faible provient de Tandem (66 p. 100). À l'autre extrême, près du cinquième (19 p. 100) des employeurs en cause ont répondu qu'ils auraient de toute façon comblé les postes en question, ce qui laisse entendre que la subvention salariale n'a eu aucun apport différentiel. Les plus nombreux à exprimer cet avis ont été les employeurs de Tandem.

**PIÈCE 7.11**

**Apport différentiel : Répartition (en %) des employeurs selon les mesures qu'ils auraient prises en l'absence de la subvention salariale, et pourcentage de ceux à qui la subvention salariale a permis d'embaucher plus tôt, selon le genre de subvention salariale**

| | Total | Tandem | Action travail | Expérience rurale |
|---|---|---|---|---|
| N'embaucher personne, laisser le poste vacant | 51 | 39 | 67 | 53 |
| Réduire les heures de travail/les services/ne pas lancer l'entreprise | 7 | 3 | 13 | 8 |
| Embaucher moins de travailleurs/ embaucher à temps partiel sur une base volontaire | 7 | 14 | 2 | 2 |
| Attendre de pouvoir se permettre d'embaucher | 5 | 9 | 1 | 3 |
| Embaucher des personnes admissibles à de l'aide | 3 | 0 | 2 | 6 |
| Recueillir des fonds en vue d'embaucher | 1 | 1 | 0 | 2 |
| **Apport différentiel global** | **74** | **66** | **85** | **74** |
| Embaucher sans chercher d'aide | 19 | 31 | 2 | 19 |
| Autre mesure | 0 | 0 | 1 | 0 |
| NSP/PDR | 7 | 3 | 11 | 7 |
| Pourcentage de ceux à qui la subvention salariale a permis d'embaucher plus tôt | 66 | 69 | 70 | 59 |
| n | 300 | 117 | 94 | 90 |

**Source : Sondage auprès des employeurs de l'EDMT C/NB**

Les caractéristiques de l'organisation donnent lieu à des tendances intéressantes (non illustrées) en matière d'apport différentiel. Le pourcentage des employeurs disant qu'ils n'auraient pas embauché du tout sans la subvention salariale augmente graduellement selon la taille de l'entreprise, il est particulièrement élevé dans le cas des organisations municipales, il s'élève en fonction de l'ancienneté de l'entreprise et il est surtout marqué dans le cas des entreprises saisonnières et de celles dont la croissance est faible. Si les grosses entreprises semblent présenter un apport différentiel supérieur, c'est peut-être parce qu'elles tendent à embaucher en vertu de ces programmes un plus grand nombre de travailleurs, de sorte que les chances qu'une partie du moins des emplois présentent un apport différentiel s'en trouvent accrues. Par secteur, l'apport différentiel est particulièrement marqué dans l'administration publique et l'éducation, la santé et les services sociaux, et il est particulièrement faible dans les services traditionnels, les services commerciaux et la fabrication.

Le sondage auprès des employeurs nous offre une autre mesure de l'apport différentiel, soit la question consistant à savoir si la subvention salariale a permis ou non à l'employeur d'embaucher plus rapidement qu'il ne l'aurait fait autrement. D'après les résultats qui figurent dans la dernière rangée de la pièce 7.11, environ les deux tiers des employeurs participants ont répondu que la subvention salariale a, effectivement, accéléré leur embauche. La proportion ne varie pas énormément selon le programme, mais des résultats non illustrés témoignent d'une tendance plus forte dans le secteur de la fabrication (81 p. 100) et parmi les entreprises ayant moins de deux années d'existence (81 p. 100).

Une autre mesure encore de l'apport différentiel provient de la question posée aux employeurs, dans le sondage qui leur était destiné, au sujet de leur comportement en matière d'embauche à la fin de la subvention salariale. Nous leur avons demandé si, à la fin de la période subventionnée, ils ont embauché ou ont l'intention d'embaucher d'autres travailleurs (que ceux du programme) pour les postes occupés par les participants au cours de la période subventionnée. Leur réaction peut être perçue comme une mesure de l'apport différentiel (et de la satisfaction touchant leur expérience en matière de subvention salariale). Toutefois, ainsi que nous l'avons mentionné à propos des taux de rétention, le seul programme en cause ne pouvait être que celui de Tandem étant donné qu'Expérience rurale et Action travail sont axés sur des projets et ne sont pas censés déboucher sur des emplois durables. D'après la réponse à la question (non illustrée), un peu plus du cinquième seulement (20 p. 100) des employeurs de Tandem l'ont fait ou ont l'intention de le faire, et l'on dénote peu de variation selon le genre de subvention salariale. Les organismes gouvernementaux et municipaux participants, les entreprises comptant beaucoup d'années d'existence (plus de 30) ainsi que les organisations du domaine de la santé, de l'éducation et des services sociaux sont les moins susceptibles d'avoir donné une réponse affirmative à la question.

## *Incidence sur le chômage et la recherche d'emploi*

Nous présentons ci-dessous nos observations des effets de l'intervention sous quatre aspects : le nombre de semaines de chômage, le nombre de semaines consacrées à la recherche d'un emploi pendant le chômage, les activités en matière de recherche d'emploi et l'intérêt à participer au marché du travail. Par « chômeur », nous entendons ici les personnes qui le sont officiellement (c'est-à-dire qui n'ont pas d'emploi mais qui en cherchent) et celles qui ne font pas partie de la population active.

### Durée des périodes de chômage

Le premier panneau de la pièce 7.12 donne les résultats du sondage concernant la durée des périodes de chômage après l'intervention, répartie selon le temps écoulé depuis l'intervention, d'après les réponses obtenues. Le pourcentage moyen du temps que les participants des PMP ont passé en chômage à l'issue de leur programme s'établit à 29,1 p. 100 et le moyenne est près du cinquième (19,4 p. 100). On note beaucoup de variation selon le programme. Les participants d'Action travail et d'Expérience rurale sont restés le plus longtemps en chômage, soit plus de 35 p. 100 du temps écoulé depuis l'intervention (moyenne et médiane), et ils sont moins de 15 p. 100 dans chaque groupe

à n'avoir pas connu du tout du chômage. Signalons aussi que près de trois participants d'Expérience rurale sur dix (29 p. 100) n'ont pas travaillé durant la moitié des semaines suivant l'intervention. En revanche, les participants d'Entrepreneur ne sont restés sans travail en moyenne que pendant 8 p. 100 du temps (la médiane = zéro) et ils sont les plus susceptible de n'avoir connu aucune période de chômage (78 p. 100) de même que les moins susceptibles (6 p. 100) d'avoir été en chômage pendant plus de la moitié du temps ayant suivi leur période subventionnée. Cela s'explique surtout parce que la plupart de ces personnes ont poursuivi leur travail indépendant après avoir cessé de toucher la subvention. En ce qui a trait aux différences de nature sociodémographique, les résultats (non illustrés) montrent que le pourcentage moyen du temps de chômage augmente avec l'âge, baisse avec le niveau de scolarité et est plus élevé pour la clientèle féminine que masculine.

Les anciens prestataires réadmissibles (moyenne=31,3 p. 100) et les membres du groupe témoin (moyenne=45,1 p. 100) ont connu beaucoup plus de chômage que les prestataires d'AE (moyenne=26,7 p. 100). La différence se manifeste aussi dans la proportion des personnes restées sans travail plus de la moitié du temps (27 et 40 p. 100 contre 18 p. 100, respectivement).

### Durée de la recherche d'emploi

Nous présentons ici les résultats touchant la recherche d'emploi parmi les personnes qui étaient sans travail à la suite du programme, résultats tenus pour constituer un effet positif de l'intervention. Mentionnons que les réponses aux questions respectives ont été réencodées de manière à attribuer la valeur zéro aux personnes qui n'ont pas connu de chômage après leur programme. Les réponses ont aussi, comme ci-dessus, été réparties selon le nombre de semaines depuis l'intervention.

Le pourcentage de temps consacré à la recherche d'emploi dans la période faisant suite au programme (deuxième panneau de la pièce 7.12) ressemble aux résultats ci-dessus. Les participants d'Entrepreneur sont les moins susceptibles d'avoir cherché du travail, comme en témoignent la moyenne et la médiane du pourcentage de temps (6,4 et 0 p. 100), et ils présentent la proportion la plus élevée (91 p. 100) de personnes qui, depuis l'intervention, ont consacré à la recherche d'emploi le quart ou moins du temps pendant lequel elles étaient en chômage. Les participants de Tandem et des SAE fournissent aussi de bons résultats à cet égard. Ceux d'Action travail et d'Expérience rurale ont consacré le plus de temps à la recherche d'emploi (moyennes supérieures à 27 p. 100 du temps). Les différences selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité convergent dans cette direction mais sont atténuées en comparaison avec les différences relatives au nombre de semaines de chômage (non illustrées). Enfin, les anciens prestataires réadmissibles ont eu tendance à chercher du travail plus longtemps que les prestataires d'AE pendant leur période de chômage. La recherche d'emploi a été encore plus longue pour les membres du groupe témoin (médianes de 16,1 contre 9,3 p. 100).

## PIÈCE 7.12

Incidence sur le chômage et la recherche d'emploi : Répartition pondérée (en %) de la durée de la période de chômage et de la recherche d'emploi après l'intervention parmi les participants des PMP selon le genre d'intervention et le statut de prestataire ou d'ancien prestataire réadmissible, et parmi les membres du groupe témoin

| | Participants des PMP par programme | | | | | | | Participants des PMP selon le statut | | Groupe témoin |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale | Prestataire d'AE | Ancien prestataire réadmiss. | |
| ***1. Nombre de semaines en chômage depuis la fin du programme/date de référence* en tant que pourcentage du temps écoulé (répartition en %)*** | | | | | | | | | | |
| 0 % | 28 | 43 | 78 | 14 | 29 | 30 | 12 | 23 | 29 | 10 |
| 1-25 % | 31 | 23 | 12 | 28 | 33 | 41 | 34 | 39 | 25 | 28 |
| 26-50 % | 19 | 16 | 5 | 16 | 19 | 14 | 25 | 21 | 19 | 22 |
| 51-100 % | 23 | 16 | 6 | 15 | 18 | 15 | 29 | 18 | 27 | 40 |
| Moyenne (%) | 28,3 | 20,2 | 8,1 | 43,4 | 26,1 | 22,6 | 35,8 | 26,7 | 31,3 | 45,1 |
| Médiane (%) | 18,9 | 7,1 | 0 | 35,6 | 17,3 | 12,9 | 34,8 | 18,3 | 22,3 | 38,6 |
| n | 1 258 | 292 | 175 | 242 | 269 | 89 | 272 | 462 | 745 | 628 |
| ***2. Nombre de semaines en recherche d'emploi depuis la fin du programme/date de référence** en tant que pourcentage du temps écoulé (rép. en %)*** | | | | | | | | | | |
| 0 % | 39 | 52 | 83 | 24 | 41 | 37 | 23 | 34 | 40 | 34 |
| 1-25 % | 31 | 28 | 8 | 31 | 33 | 45 | 34 | 39 | 26 | 26 |
| 26-50 % | 14 | 12 | 4 | 17 | 12 | 9 | 23 | 16 | 14 | 21 |
| 51-100 % | 16 | 8 | 4 | 28 | 14 | 6 | 21 | 12 | 11 | 9 |
| Moyenne (%) | 21,2 | 13,2 | 6,4 | 32,4 | 20,2 | 16,6 | 27,5 | 19,9 | 24,1 | 26,6 |
| Médiane (%) | 8,7 | 0 | 0 | 20,9 | 6,2 | 8,6 | 19,1 | 9,3 | 11,1 | 16,1 |
| n | 1 275 | 295 | 176 | 250 | 270 | 92 | 275 | 464 | 747 | 638 |

* À l'exclusion des erreurs de codage où le nombre de semaines de chômage dépasse le nombre de semaines écoulées depuis l'intervention.
** Comprend les personnes sans emploi depuis l'intervention; à l'exclusion des erreurs de codage où le nombre de semaines de chômage dépasse le nombre de semaines écoulées depuis l'intervention.

**Source : Sondages auprès des participants de l'EDMT C/NB et du groupe témoin**

### Activités de la recherche d'emploi

Les répondants qui ont dit avoir cherché activement du travail au cours de la période faisant suite à leur programme (qu'ils en aient trouvé ou non) étaient invités à préciser les méthodes de recherche d'emploi auxquelles ils ont eu recours. Les réponses à cette question figurent à la pièce 7.13. Quatre méthodes viennent en tête pour tous les groupes de répondants, peu importe leur programme ou leur statut de prestataire d'AE, d'ancien prestataire réadmissible ou de membre du groupe témoin. Envoyer son curriculum vitae ou une demande d'emploi, aller voir un employeur, utiliser un centre de ressources ou un répertoire d'emplois et recourir au bouche à oreille (parents et amis) sont pour tous les groupes les méthodes de recherche d'emploi les plus courantes. Moins de 5 p. 100 des répondants ont utilisé Internet ou participé à un club de recherche d'emploi.

Malgré le peu de variation dans les activités de recherche d'emploi selon les prestations et les mesures, il en ressort certaines différences dont les suivantes :

- Les participants des SAE étaient plus susceptibles que ceux des autres programmes d'envoyer leur curriculum vitae ou des demandes d'emploi, comme ils étaient les plus susceptibles aussi de compter sur les journaux.

- Les participants d'Expérience rurale sont de loin les plus susceptibles d'avoir compté sur le bouche à oreille, c'est-à-dire sur leurs parents et amis pour trouver du travail.

- Les participants d'Action travail ont eux aussi compté sur le bouche à oreille.

Nous avons pu également constater des différences intéressantes (non illustrées) selon le sexe, l'âge et le niveau de scolarité des participants. La proportion de ceux qui ont eu recours à un centre de ressources, qui ont téléphoné à des employeurs et qui ont compté sur le bouche à oreille augmente avec l'âge, tandis que la proportion de ceux qui ont envoyé leur curriculum vitae baisse avec l'âge. Hommes et femmes tendent à poursuivre les mêmes activités, quoique les femmes soient relativement plus nombreuses que les hommes à soumettre leur curriculum vitae. Enfin, les personnes qui n'ont pas plus qu'un diplôme d'études secondaires semblent hésiter beaucoup plus que les diplômés d'études collégiales ou universitaires à soumettre leur curriculum vitae (40 p. 100 contre 61 et 60 p. 100).

## PIÈCE 7.13

Activités de la recherche d'emploi* :

Répartition pondérée (en %) des activités de la recherche d'emploi parmi les participants des PMP selon le genre d'intervention et le statut de prestataire d'AE ou d'ancien prestataire réadmissible et parmi les membres du groupe témoin

| | Participants des PMP par programme | | | | | | | Participants des PMP selon le statut | | Groupe témoin |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale | Prestataire d'AE | Ancien prestataire réadmiss. | |
| Envoyer C.V., demandes d'emploi | 48 | 48 | 45 | 48 | 50 | 60 | 42 | 47 | 48 | 50 |
| Aller voir des employeurs | 45 | 50 | 38 | 43 | 47 | 38 | 47 | 44 | 45 | 53 |
| Centre de ressources/ répertoire | 44 | 42 | 56 | 52 | 41 | 50 | 50 | 48 | 43 | 41 |
| Bouche à oreille | 27 | 45 | 12 | 77 | 56 | 28 | 95 | 24 | 27 | 38 |
| Téléphoner à des employeurs | 25 | 20 | 26 | 27 | 23 | 33 | 28 | 24 | 27 | 32 |
| Journaux | 8 | 8 | 3 | 8 | 6 | 14 | 11 | 9 | 8 | 14 |
| Agence de placement privée | 6 | 3 | 6 | 4 | 7 | 8 | 5 | 4 | 6 | 5 |
| Club de recherche d'emploi | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 5 |
| Internet | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | — |
| n | 1 018 | 171 | 57 | 241 | 227 | 99 | 295 | 380 | 566 | 522 |

* Parmi ceux qui ont cherché du travail dans la période faisant suite à l'intervention.

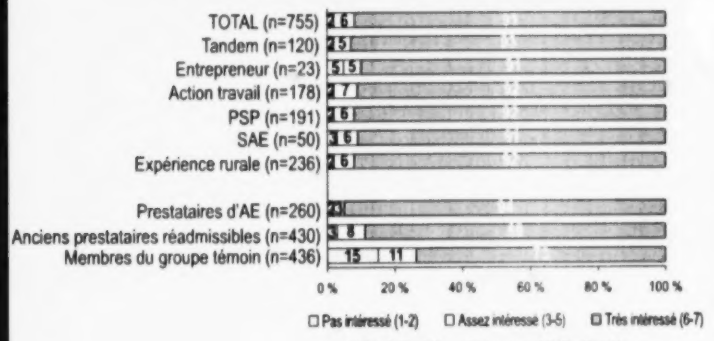
**Source : Sondage auprès des participants de l'EDMT C/NB et du groupe témoin**

### Intérêt à entrer sur le marché du travail

En dernier lieu, nous avons demandé aux personnes qui n'avaient pas de travail au moment de l'entrevue (chômeurs ou ne faisant pas partie de la population active) d'évaluer leur intérêt à entrer sur le marché du travail dans les 12 mois suivants. L'évaluation se faisait sur une échelle de sept points allant de 1, qui signifiait « pas du tout intéressé », à 7 qui signifiait « extrêmement intéressé ». Les réponses groupées à cette question, présentées à la pièce 7.14, montrent qu'une vaste majorité des participants des PMP (plus de 90 p. 100) se disent très intéressés (6 et 7 sur l'échelle) à entrer sur le marché du travail. D'après d'autres résultats (non illustrés), le degré d'intérêt ne varie pas beaucoup selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité; on ne constate que des différences mineures aussi selon le programme. Le statut de prestataire ne produit pas non plus de grandes différences; les anciens prestataires réadmissibles se montrent légèrement moins intéressés à faire partie du marché du travail. L'évaluation faite par les membres du groupe témoin signale un intérêt un peu plus faible de leur part puisque seulement les trois quarts d'entre eux se disent intéressés à entrer sur le marché du travail.

**PIÈCE 7.14**
**Intérêt à entrer sur le marché du travail**

**Répartition pondérée (en %) des personnes sans emploi, selon leur degré d'intérêt* à entrer sur le marché du travail**




* Degré d'intérêt exprimé sur une échelle allant de 1=pas du tout intéressé à 7=extrêmement intéressé

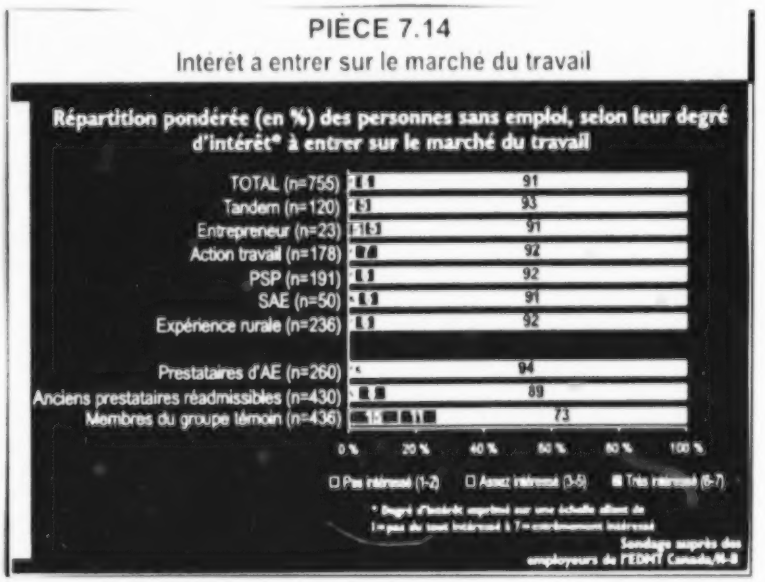
Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B

### Intérêt à entrer sur le marché du travail

En dernier lieu, nous avons demandé aux personnes qui n'avaient pas de travail au moment de l'entrevue (chômeurs ou ne faisant pas partie de la population active) d'évaluer leur intérêt à entrer sur le marché du travail dans les 12 mois suivants. L'évaluation se faisait sur une échelle de sept points allant de 1, qui signifiait « pas du tout intéressé », à 7 qui signifiait « extrêmement intéressé ». Les réponses groupées à cette question, présentées à la pièce 7.14, montrent qu'une vaste majorité des participants des PMP (plus de 90 p. 100) se disent très intéressés (6 et 7 sur l'échelle) à entrer sur le marché du travail. D'après d'autres résultats (non illustrés), le degré d'intérêt ne varie pas beaucoup selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité; on ne constate que des différences mineures aussi selon le programme. Le statut de prestataire ne produit pas non plus de grandes différences; les anciens prestataires réadmissibles se montrent légèrement moins intéressés à faire partie du marché du travail. L'évaluation faite par les membres du groupe témoin signale un intérêt un peu plus faible de leur part puisque seulement les trois quarts d'entre eux se disent intéressés à entrer sur le marché du travail.

PIÈCE 7.14

Intérêt à entrer sur le marché du travail



### *Recours au soutien du revenu*

Un autre grand indicateur de l'efficacité du programme réside dans le degré avec lequel les participants ont pu, grâce aux interventions, réduire leur recours à des mesures de soutien du revenu comme l'assurance-emploi (AE) et l'aide sociale (AS). Signalons que les résultats relatifs à l'AE reposent sur les données administratives qui permettent de capter un retour à l'AE lorsque la période d'admissibilité associée à l'intervention est terminée. Voilà une mesure du recours à l'assurance-emploi qui ne peut être établie au moyen des résultats de sondage[29].

Selon la pièce 7.15, environ le quart des participants (24 p. 100) ont commencé une nouvelle période d'AE à la suite de leur programme. Conformément aux tendances en matière d'emploi observées ci-dessus, le recours à l'AE varie énormément : alors qu'aussi peu que 3 p. 100 des participants d'Entrepreneur ont reçu des prestations d'AE, environ le tiers (32 p. 100) des clients de Tandem et plus de la moitié des clients d'Action travail et d'Expérience rurale l'ont fait. En parallèle avec les tendances du marché du travail, les femmes et les jeunes sont moins susceptibles que les hommes et les membres des autres groupes d'âges d'avoir reçu des prestations d'AE (non illustré). Comme l'indique le deuxième panneau , les participants ont touché des prestations d'AE durant 8 p. 100 des semaines suivant l'intervention ce qui, sur une base annuelle, équivaut à environ un mois. Les participants d'Expérience rurale et d'Action travail présentent, en moyenne, les pourcentages de semaines à avoir reçu de l'AE les plus élevés (22,9 et 17,1 p. 100).

Les prestataires d'AE sont moins susceptibles que les anciens prestataires réadmissibles d'avoir reçu de l'AE dans la période suivant l'intervention (21 contre 32 p. 100) et ils l'ont fait pendant moins longtemps (moyennes de 5,7 contre 11,1 p. 100). Cependant, les non-participants sont un peu plus susceptibles (23 p. 100) d'avoir touché des prestations d'AE dans la période suivant l'intervention, mais pendant un pourcentage de semaines plus faible (moyenne de 3,9 p. 100).

En ce qui concerne le recours à l'aide sociale, seulement une petite minorité de participants (9 p. 100 dans l'ensemble) disent avoir reçu de l'AS pendant la période faisant suite au programme (troisième panneau de la pièce 7.15). Le recours à l'AS après le programme est surtout le fait des participants d'Action travail (31 p. 100) et des SAE (17 p. 100); les moins concernés sont les participants de Tandem, d'Entrepreneur et de PSP. Le pourcentage de semaines à toucher de l'AS donne un modèle similaire; les participants d'Action travail s'y distinguent pour le pourcentage de semaines moyen à avoir reçu de l'AS (12,4 p. 100) et le pourcentage (25 p. 100, non illustré) de ceux qui ont reçu de l'AS pendant plus de 5 p. 100 des semaines. Quant aux différences entre les anciens prestataires réadmissibles et les prestataires d'AE, on constate, comme on s'y attendait, que les premiers étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir eu recours à l'aide sociale (15 contre 5 p. 100) et pendant un plus grand pourcentage de semaines depuis

[29] Nous demandions simplement aux participants s'ils avaient touché de l'AE après l'intervention. La réponse à cette question aurait été faussée parce que la période d'admissibilité à l'AE est plus longue après les interventions à court terme qu'après celles à long terme.

l'intervention (moyennes de 6 contre 1,6 p. 100), bien qu'il n'y ait pas de différence dans les médianes entre les deux groupes. Les membres du groupe témoin étaient moins susceptibles que les clients de l'AE d'avoir utilisé l'AS (1 p. 100), et ils l'ont fait pendant un moins grand pourcentage de semaines après l'intervention (0,3 contre 1,6 p. 100). Sans que le fait soit illustré, la clientèle féminine était deux fois plus susceptible que la masculine d'avoir reçu des prestations d'AS après l'intervention et ce, pour un plus grand pourcentage de semaines.

### Attitudes, formation et compétences

Voici maintenant, dans ce domaine, les résultats des discussions de groupe, des études de cas et des sondages effectués auprès des représentants syndicaux et des employeurs dans le cadre de notre évaluation. Tout d'abord, lors des discussions de groupe avec les clients, ces derniers ont affirmé que leur participation leur a permis d'acquérir des compétences et de l'expérience et donc, pour plus tard, d'accroître leurs chances de trouver un emploi. Les employeurs se sont également dits d'avis, lors des discussions de groupe avec eux, que le programme avait amélioré les compétences et l'expérience des clients. En outre, du point de vue psychologique, les clients ont retiré de leur expérience l'impression d'avoir « accompli quelque chose » et d'avoir éprouvé, certains pour la première fois, « un sentiment de dignité ». Des clients sont retournés aux études après leur participation et devraient, à la longue, en tirer des avantages.

Beaucoup d'observations découlant des études de cas avaient trait à l'amélioration des attitudes et des aptitudes des clients. Dans un cas d'adaptation à la réduction des effectifs, les délibérations et recommandations du comité ont permis non seulement aux travailleurs affectés de trouver du travail mais encore, à beaucoup d'entre eux, de retourner aux études en vue d'obtenir leur diplôme d'études secondaires. Une meilleure connaissance du marché du travail ainsi que des techniques de la recherche d'emploi et de la rédaction d'un curriculum vitae constituent aussi pour les travailleurs des effets positifs. Dans l'autre situation d'adaptation à la réduction des effectifs, les travaux du comité du SAA ont redonné de l'optimisme aux travailleurs concernés et modifié positivement leur attitude à l'égard du travail et de l'apprentissage. L'étude de cas réalisée pour notre évaluation au sujet de PSP a révélé pour la clientèle des avantages non seulement sous forme d'emplois mais aussi d'une meilleure attitude à l'égard du travail et de l'apprentissage, d'une connaissance accrue du marché du travail, d'un changement d'attitude touchant les avantages de contribuer au développement de son propre capital humain et d'une baisse du taux de l'abandon scolaire. Parmi les facteurs ayant contribué à ces résultats favorables, il y a la flexibilité du programme. L'une des études de cas touchant le SAA dans le domaine du développement communautaire nous a fait constater que la collaboration étroite entre les organisations participantes et les écoles a permis aux clients d'améliorer leur aptitude au travail.

## PIÈCE 7.15

Recours au soutien du revenu : Répartition pondérée (en %) du recours à l'assurance-emploi (AE) et à l'aide sociale (AS) et de sa durée parmi les participants des PMP selon le genre d'intervention et le statut de prestataire d'AE ou d'ancien prestataire réadmissible et parmi le groupe témoin

| | Participants des PMP par programme | | | | | | | Participants des PMP selon le statut | | Groupe témoin |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale | Prestataire d'AE | Ancien prestataire réadmiss. | |
| ***1. A reçu de l'AE depuis la fin du programme/date de référence*** | | | | | | | | | | |
| Oui | 24 | 32 | 3 | 56 | 7 | 11 | 63 | 21 | 32 | 23 |
| Non | 76 | 68 | 97 | 44 | 93 | 89 | 37 | 79 | 68 | 67 |
| n | 1 599 | 335 | 197 | 299 | 388 | 127 | 353 | 550 | 916 | 800 |
| ***2. Nombre de semaines à recevoir de l'AE* en tant que pourcentage des semaines écoulées depuis l'intervention*** | | | | | | | | | | |
| Moyenne (%) | 7,9 | 8,7 | 0,8 | 17,1 | 1,6 | 1,6 | 22,9 | 5,7 | 11,1 | 3,9 |
| Médiane (%) | 0 | 0 | 0 | 9,9 | 0 | 0 | 26 | 0 | 0 | 0 |
| ***3. A reçu de l'AS depuis la fin du programme/date de référence*** | | | | | | | | | | |
| Oui | 9 | 3 | 1 | 31 | 6 | 17 | 11 | 5 | 15 | 1 |
| Non | 87 | 96 | 98 | 69 | 87 | 83 | 88 | 92 | 79 | 99 |
| NSP/PDR | 4 | 1 | 1 | 0 | 7 | 0 | 1 | 3 | 6 | 0 |
| n | 1 544 | 319 | 190 | 248 | 329 | 115 | 330 | 492 | 753 | 800 |
| ***4. Nombre de semaines à recevoir de l'AS* en tant que pourcentage des semaines écoulées depuis l'intervention*** | | | | | | | | | | |
| Moyenne (%) | 3,8 | 2,4 | 1,7 | 12,4 | 2,4 | 7 | 3,5 | 1,6 | 6 | 0,3 |
| Médiane (%) | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

* Sur l'ensemble de la population et non uniquement ceux qui ont reçu de l'AE ou de l'AS.

**Source : Données administratives de DRHC et sondages auprès des participants de l'EDMT C/NB et du groupe témoin**

Les trois études de cas touchant les SAE ont révélé des avantages qui paraissent surtout d'ordre psychologique. On note, entre autres, une meilleure attitude à l'égard du travail et de l'apprentissage, une meilleure capacité de se fixer des objectifs de carrière et plus de confiance en soi pour soumettre des demandes d'emploi. Les effets d'ordre plutôt pratique comprennent de meilleures techniques pour la recherche d'un emploi et l'acquisition de compétences spécifiques à un emploi. Les facteurs de réussite qui ressortent des études de cas concernent, ici encore, la flexibilité du marché local mais aussi l'accent mis sur le placement.

Nous avons demandé aux deux représentants syndicaux qui ont répondu au sondage à leur intention d'évaluer les effets de l'intervention sur les participants. Malheureusement, le seul des deux représentants qui s'estimait en mesure de répondre à nos questions ne savait pas à quelle intervention l'employeur avait participé en vertu des PMP. Il nous est donc impossible d'associer à une intervention particulière les conséquences mentionnées ci-dessous pour la clientèle. De l'avis du représentant syndical qui nous a répondu à ce sujet, l'intervention a eu une incidence positive sur l'attitude des clients concernant le travail, l'apprentissage et la formation, sur leur confiance en soi, leur attitude envers l'autorité et leurs compétences spécifiques à l'emploi. Il semble y avoir eu peu ou pas du tout d'impact sur les aptitudes de base en lecture et écriture, les habiletés relatives à l'informatique, à la gestion du personnel, au travail en équipe, les techniques de la recherche d'emploi et l'état de préparation au travail en général. Le répondant était persuadé qu'à l'issue de l'intervention, le participant était prêt pour le travail. Selon les représentants syndicaux, l'intervention n'a pas eu d'effet négatif sur les participants.

Le sondage auprès des employeurs comportait deux ensembles de questions portant, en matière de développement du capital humain, sur la formation et les compétences. À propos de la formation, l'un des objectifs du supplément de prestations est assurément d'améliorer la compétence des participants de sorte qu'ils puissent trouver un emploi. Nous avons donc demandé aux employeurs quels moyens de formation et d'aide connexe ils ont procurés aux participants dont le salaire était subventionné. D'après les résultats de la pièce 7.16 qui donnent la proportion d'employeurs ayant prodigué les diverses formes d'aide, la formation particulière à l'emploi (83 p. 100) et l'orientation (76 p. 100) ont été les deux moyens de formation les plus fréquents et ce, en vertu de toutes les formules de subvention salariale[30]. Un autre groupe comprend la rotation des tâches, la formation de base, le mentorat et le jumelage, moyens adoptés par environ la moitié des employeurs. Le tableau ci-dessous mentionne aussi les avantages sociaux (36 p. 100), bénéfice qui n'est pas vraiment lié au développement du capital humain. Les formes d'aide les moins fréquentes consistent dans la formation en informatique et l'orientation professionnelle (en particulier dans le cas d'Expérience rurale) ainsi que les conseils en recherche d'emploi (en particulier dans le cas de Tandem).

30 Mentionnons aussi que d'après les résultats du sondage auprès des participants, 45 p. 100 des participants de PSP ont reçu de leur employeur de stage une formation sur les lieux de travail pendant leur période de formation en vertu du programme.

**PIÈCE 7.16**
**Pourcentage* des employeurs ayant offert de la formation et de l'aide connexe aux participants, selon le programme de subvention salariale**

| Avantage | Total | Tandem | Action travail | Expérience rurale |
|---|---|---|---|---|
| Formation particulière à l'emploi | 83 | 86 | 81 | 80 |
| Orientation | 76 | 75 | 77 | 75 |
| Rotation des tâches | 57 | 56 | 58 | 57 |
| Formation de base | 51 | 52 | 48 | 54 |
| Mentorat | 50 | 52 | 44 | 53 |
| Jumelage | 48 | 46 | 54 | 44 |
| Avantages sociaux | 36 | 40 | 35 | 32 |
| Informatique | 22 | 28 | 21 | 15 |
| Conseils en recherche d'emploi | 17 | 12 | 21 | 19 |
| Counselling de carrière | 16 | 21 | 17 | 10 |
| Autre | 8 | 0 | 2 | 6 |
| Rien de ce qui précède | 4 | 3 | 6 | 3 |
| NSP/PDR | 7 | 4 | 1 | 2 |
| n | 300 | 117 | 84 | 99 |

* Vu la possibilité de réponses multiples, la somme des pourcentages n'est pas équivalente à 100.

**Source : Sondage auprès des employeurs de l'EDMT C/NB**

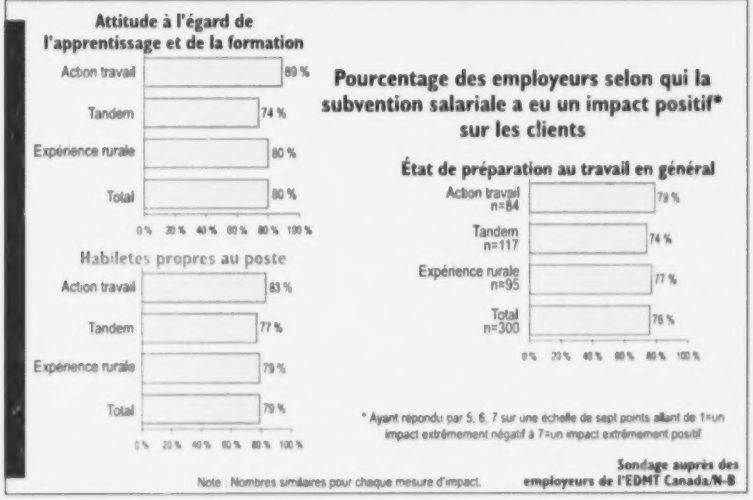
Mentionnons le fait, non illustré, que la formation est en étroite corrélation avec la taille de l'organisation. La hausse marquée de son incidence au fur et à mesure de l'ampleur de l'organisation reflète les tendances confirmées par la documentation portant sur le marché du travail en général. Parmi les caractéristiques organisationnelles associées à la fourniture d'une formation, il y a les organisations d'intérêt municipal, celles qui ont deux années ou moins d'existence, les entreprises qui fonctionnent à l'année et celles qui s'occupent déjà de former une vaste proportion de leurs effectifs.

Dans quelle mesure la formation offerte et l'expérience acquise ont-elles rehaussé la compétence des participants? Dans le sondage qui leur était destiné, nous avons demandé aux employeurs d'évaluer l'impact de l'expérience en matière de subvention salariale sur les participants. Les résultats, présentés à la pièce 7.17, montrent la proportion des employeurs selon qui le programme de subvention salariale a eu un impact positif sur les participants (5, 6 ou 7 sur une échelle de sept points où 1=un impact extrêmement négatif et 7=un impact extrêmement positif). D'après ces résultats, la majorité des employeurs estiment que la subvention salariale a été bénéfique pour les clients. La perception des effets ne varie pas beaucoup selon la compétence en cause ou le programme de subvention salariale puisque les employeurs croient, à raison de 75 à 89 p. 100, que l'expérience a été profitable pour les participants. La seule différence digne de mention oppose Action travail et Tandem au sujet de l'attitude à l'égard de l'apprentissage et de

la formation (89 contre 74 p. 100). Il y a aussi, non illustré, le fait que peu d'employeurs sont d'avis que l'expérience a été négative pour les clients. Selon une autre mesure dont le résultat n'apparaît pas non plus, 60 p. 100 des employeurs jugent que les participants étaient prêts pour le travail à l'issue de la subvention salariale, l'écart le plus prononcé allant de Tandem (67 p. 100) à Action travail (54 p. 100). Enfin, un dernier résultat (non illustré) montre que les effets relatifs aux compétences et aux attitudes ne varient pas énormément selon la taille de l'organisation, son ancienneté, le domaine et le secteur.

**PIÈCE 7.17**

**Impressions des employeurs touchant l'impact de la subv. salariale sur les clients**




Note : Nombres similaires pour chaque mesure d'impact.

**Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B**

## 7.3 Impact sur les employeurs

Voici maintenant, en matière d'impact, les résultats (non pondérés) provenant surtout du sondage auprès des employeurs mais aussi des discussions de groupe, des études de cas et du sondage auprès des représentants syndicaux. Ainsi que nous l'avons constaté lors des discussions de groupe, les employeurs estiment que la participation à des interventions de subvention salariale a été bénéfique pour leur organisation aussi bien du point de vue quantitatif (accroissement de la production) que qualitatif (amélioration du service).

Au contraire des comités d'adaptation du SAA en situation de réduction des effectifs dont il a été question ci-dessus et qui ont surtout procuré des avantages aux travailleurs concernés, les deux études de cas portant sur une adaptation à la croissance de l'emploi révèlent que la situation a eu des effets positifs sur l'organisation participante. L'une de ces études nous a fait constater que les travaux du comité ont apporté du changement dans le mode de fonctionnement, permis aux propriétaires d'approfondir leurs connaissances en gestion et en marketing et fait entrer l'utilisation d'Internet au sein de l'organisation.

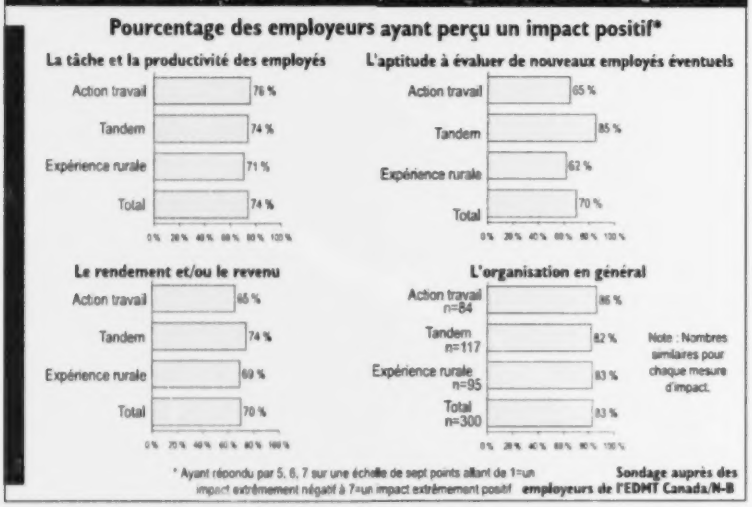
Ces changements ont fait grimper le chiffre d'affaires et le nombre d'emplois mais ils ont aussi entraîné des dépenses relatives à une partie des frais professionnels de la personne occupant la présidence du comité. Dans l'autre étude de cas portant sur une initiative d'adaptation à la croissance en vertu du SAA, nous avons pu observer que le comité avait débouché sur un grand nombre de résultats positifs pour l'organisation, notamment l'établissement d'un plan d'entreprise et d'une stratégie de marketing, la réorganisation des finances, une augmentation de la confiance dans l'orientation de la compagnie et une plus grande sensibilisation à l'existence de services de soutien pour l'entreprise. Fait important, le plan d'action recommandé a accru l'accès à de nouveaux débouchés de même que les ventes. L'un des facteurs de réussite semble avoir été l'attitude positive de la haute direction.

Dans le sondage auprès des représentants syndicaux, nous avons demandé aux deux répondants d'évaluer l'impact des interventions sur l'organisation et l'effectif. Les deux nous ont fourni des réponses assez semblables. Ils sont tous deux d'avis que l'intervention a eu un effet positif sur le moral des employés et leur tâche. L'un ou l'autre (mais pas toujours la même personne) nous a affirmé que le programme en cause a été avantageux en ce qui concerne la productivité, l'embauche, l'intérêt à procurer des occasions d'emploi à ceux qui en avaient besoin et l'aptitude de l'organisation à évaluer les nouveaux employés éventuels. Il ne semble pas y avoir eu d'effet, ou très peu, sur la rémunération existante, les occasions d'avancement, le rendement et le revenu de l'organisation, la qualité des produits ou des services, l'ouverture de postes, les méthodes d'embauche et les relations entre la direction et les employés. Les représentants syndicaux n'ont pas mentionné d'effets négatifs que l'intervention aurait pu avoir sur l'organisation et le personnel.

Le sondage auprès des employeurs comportait deux ensembles de questions en matière d'impact : l'un sur les effets perçus et l'autre sur le coût de la participation. Nous demandions d'abord aux employeurs d'évaluer l'impact de la subvention salariale sur leur organisation sous divers aspects, selon une échelle de sept points allant de 1 (un impact extrêmement négatif) à 7 (un impact extrêmement positif). Les résultats qui figurent à la pièce 7.18 montrent le pourcentage d'employeurs ayant répondu par les chiffres de 5, 6 ou 7, soit un impact positif. (Peu d'employeurs sont d'avis que la subvention salariale a eu un impact négatif (1, 2 ou 3) sur l'organisation, et les pourcentages signifiant un impact neutre (4) se situent pour tous les programmes de subvention salariale vers le milieu de la dizaine.) La majorité des employeurs croient que la subvention salariale a été avantageuse pour leur organisation. Ils estiment avant tout qu'elle l'a été pour l'organisation en général (82-86 p. 100) tandis qu'à l'égard de certains aspects particuliers, il semble que l'effet le plus bénéfique concerne la tâche et la productivité des employés existants (71-76 p. 100). Les diverses mesures de subvention salariale ne présentent pas beaucoup de variation, l'écart le plus prononcé se situant entre Tandem et Expérience rurale pour ce qui est de l'aptitude de l'organisation à évaluer de nouveaux employés éventuels (85 contre 62 p. 100).

**PIÈCE 7.18**

**Impressions des employeurs touchant l'impact de la subv. salariale sur l'organisation**




L'ancienneté et le secteur de l'organisation paraissent avoir eu de l'effet (non illustré) pour cet ensemble de mesures. Pour tous les aspects de l'organisation, le pourcentage indiquant un impact positif diminue nettement en fonction de l'ancienneté de l'entreprise. Et pour tous les aspects à l'exception de la tâche et de la productivité, les organisations gouvernementales sont les moins susceptibles d'avoir profité de leur participation au programme de subvention salariale. Il existe aussi quelques différences selon le secteur : dans ceux de la construction, des services commerciaux et de l'administration publique, pas plus de la moitié des organisations participantes jugent que leur aptitude à évaluer de nouveaux employés éventuels s'est améliorée grâce à leur participation au programme.

La seconde mesure de l'impact sur l'organisation provient d'une question de sondage portant sur le coût de la participation pour les employeurs. Dans le sondage qui leur était destiné, nous avons demandé aux employeurs de nommer des domaines pour lesquels leur participation au programme a entraîné des frais importants. Nous sommes ainsi à même de constater, à la pièce 7.19, que deux domaines surtout ont entraîné des dépenses importantes : la supervision/formation et la rémunération (39 et 31 p. 100). Il en va ainsi de tous les programmes de subvention salariale mais, en particulier, de Tandem où près de la moitié des employeurs (49 et 45 p. 100) ont dû assumer des frais importants dans ces deux domaines. Le troisième domaine qui semble avoir été coûteux dans l'ensemble (15 p. 100) est celui des avantages sociaux; les employeurs les plus touchés sont, ici encore, ceux qui ont participé à Tandem (23 p. 100). Il est à noter que 41 p. 100 des employeurs affirment ne pas avoir subi de frais significatifs en raison de leur participation à un programme de subvention salariale.

**PIÈCE 7.19**
Coût pour l'employeur : Pourcentage des employeurs ayant subi des frais « significatifs » dans divers domaines en raison de leur participation à un programme de subvention salariale, par programme

| | Total | Tandem | Action travail | Expérience rurale |
|---|---|---|---|---|
| Temps/argent consacré à la supervision à la formation des nouveaux employés | 39 | 49 | 33 | 34 |
| Salaires | 31 | 45 | 13 | 30 |
| Avantages sociaux | 15 | 23 | 8 | 11 |
| Autre frais associés aux mesures énumérées à la pièce 7.16 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Rien de ce qui précède | 41 | 31 | 55 | 41 |
| NSP/PDR | 2 | 1 | 0 | 2 |
| Réponses libres : | | | | |
| Matériel/transport/hébergement | 4 | 3 | 1 | 9 |
| Taxes/avances de fonds jusqu'au remboursement | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Dommages/ventes perdues | 1 | 0 | 0 | 2 |
| n | 294 | 83 | 115 | 96 |

**Source : Sondage auprès des employeurs de l'EDMT C/NB**

Quant aux différences selon les caractéristiques de l'organisation, les entreprises privées étaient, de loin, les plus susceptibles de dire que la rémunération représentait un coût significatif de leur participation au programme de subvention salariale. Les entreprises de cinq employés et plus ont mentionné le plus souvent, comme dépense importante liée à leur participation, le temps et l'argent consacrés à la supervision des participants. Les employeurs des organisations sans but lucratif étaient les plus enclins à dire que leur participation au programme n'a pas entraîné de dépenses significatives.

## 7.4 Impact sur les collectivités

Les données qualitatives obtenues lors des entrevues avec des personnes-ressources, des discussions de groupe et des études de cas ont servi de fondement à la discussion de la présente section. De façon générale, les personnes-ressources n'ont pas pu déceler d'avantages pour la collectivité. L'une d'elles a fait remarquer que sur le marché local, le taux de chômage n'a pas baissé depuis l'existence des nouvelles PMP, tandis qu'une autre estime que le manque de consultation dans la population a peut-être même eu des effets négatifs à l'échelle locale (mais sans préciser quels étaient ces effets). Selon une autre personne-ressource il existe une foule de programmes d'emploi conçus pour sortir les prestataires de l'aide sociale de leur situation et les rendre admissibles à l'assurance-emploi, et l'Entente n'a rien changé à cet égard. Par contre, un autre observateur pense que la baisse du nombre de prestataires de l'aide sociale peut être attribuée en partie à l'Entente mais aussi à la reprise de l'économie.

Dans les discussions de groupe avec les employeurs, certains ont émis l'idée que les programmes ont amélioré l'infrastructure de la collectivité. Celle-ci sera mieux en mesure d'attirer le tourisme et, donc, d'en bénéficier à long terme, et l'organisation communautaire participante pourra élargir son champ d'activité. On a aussi souligné le fait que les projets d'aménagement de l'infrastructure ont eu, pendant qu'ils étaient en cours, des répercussions dans la collectivité comme, par exemple, l'achat de matériaux auprès des fournisseurs locaux.

Il est ressorti des deux études de cas touchant des initiatives de développement communautaire en vertu du SAA que les travaux du comité ont nettement procuré des avantages aux collectivités concernées. L'une d'elles a adopté le plan d'action qui lui était recommandé. Celui-ci a débouché sur la décision d'ouvrir un poste de la GRC dans la localité, d'embaucher un directeur du développement économique, d'acheter un terrain pour l'aménagement d'un parc industriel et d'entamer des négociations avec des employeurs importants en vue d'établir un atelier au sein de la collectivité. Le moral a en outre été rehaussé dans la collectivité et les liens se sont multipliés et raffermis entre la ou les organisations communautaires et les membres du conseil municipal.

Dans l'autre étude de cas concernant le développement communautaire en vertu du SAA, l'organisation communautaire et la collectivité ont toutes deux profité de l'initiative d'adaptation. Les recommandations du comité ont abouti dans l'immédiat à l'établissement d'un plan stratégique, à l'embauche de responsables des opérations commerciales et à l'embauche de travailleurs supplémentaires pour combler les besoins de l'organisation. Grâce à ces mesures, l'organisation a pu trouver de nouvelles sources de revenu et accroître son autonomie financière et, de façon générale, elle a été incitée à adopter une attitude davantage axée sur le commerce. Ainsi, l'organisation est devenue plus proactive sur le plan social et a pu placer un plus grand nombre de clients de la collectivité et des clients plus divers. La collaboration plus étroite avec les écoles a permis d'offrir aux clients l'acquisition de compétences plus axées sur le marché du travail. Toutes ces activités ont eu pour conséquence importante de rehausser le moral de la collectivité.

Enfin, une étude de cas a montré, pour une initiative du SAA en situation de réduction des effectifs, que le comité a aidé la collectivité à s'adapter à la perte d'un employeur local important.

# 8. *Analyse à plusieurs variables de l'impact sur les participants*

L'analyse de l'impact des PMP comporte une question essentielle, à savoir quel est l'apport différentiel des services en cause. La simple comparaison des indicateurs de résultats majeurs (comme la situation d'emploi) entre participants et non-participants risque de donner une fausse estimation de l'impact du programme, vu les différences qui peuvent marquer au préalable les membres du groupe témoin et les participants des PMP. Afin de s'assurer que les différences obtenues ne sont pas attribuables à des différences préalables entre le groupe de participants des PMP et le groupe témoin, de même qu'entre les participants des diverses PMP en ce qui concerne leur expérience du marché du travail ou leurs antécédents, nous avons effectué des analyses multidimensionnelles. Signalons que ces analyses reposent sur des données non pondérées en raison de l'insertion de variables de contrôle ayant servi au calcul des facteurs de pondération. Signalons aussi (de nouveau) que notre évaluation formative risque de biaiser les résultats en faveur d'interventions comme celles d'Entrepreneur et de Tandem, dont les effets sont immédiats, et au détriment d'interventions comme celles de SAE, d'Action travail, de PSP et d'Expérience rurale, dont l'aide qu'elles procurent ne donne pas nécessairement de résultats d'emploi immédiats ou dont les effets sur l'emploi sont censés être à plus long terme.

## 8.1 Description de l'approche

Au moyen de nos modèles, nous avons évalué dix variables dépendantes représentant les principaux effets sur l'emploi, le salaire[31] et le recours au soutien du revenu, conformément aux grands objectifs de l'EMDT qui sont l'emploi durable et la réduction de la dépendance à l'égard du soutien du revenu. Il s'agit des variables suivantes :

- employé/travailleur autonome (ou non) au moment du sondage;
- employé à plein temps au moment du sondage;
- ayant travaillé 12 semaines depuis la fin de l'intervention/date de référence;

31 Il avait été prévu d'utiliser le revenu personnel comme variable dépendante dans nos modèles. Toutefois, bien que la question de sondage ait porté sur une période de 12 mois, la période écoulée depuis l'intervention et, par conséquent, la portion tenue pour être le « résultat » de cette dernière aurait varié selon les participants. En outre, le revenu personnel global comprend des formes de revenu qui ne sont pas nécessairement attribuables à la participation à l'intervention.

- pourcentage de semaines de travail sur les semaines écoulées depuis l'intervention/la date de référence[32];

- pourcentage de semaines à la recherche d'un emploi sur les semaines écoulées depuis la fin de l'intervention/date de référence;

- salaire hebdomadaire dans l'emploi actuel ou le plus récent (au moment du sondage);

- changement absolu dans le salaire hebdomadaire (à comparer à un an avant l'intervention/la date de référence);

- pourcentage du changement dans le salaire hebdomadaire (à comparer à un an avant l'intervention/la date de référence);

- pourcentage d'une nouvelle période de prestations d'AE sur les semaines écoulées depuis la fin de l'intervention/date de référence;

- ayant reçu de l'aide sociale depuis l'intervention/la date de référence.

Les moyennes ou fréquences des variables dépendantes sont présentées à la pièce 1a de l'annexe E.

Outre les variables assignées à l'intervention, nous avons inséré dans les modèles un ensemble de variables explicatives (de contrôle) communes à chaque variable dépendante. Nous voulions ainsi mesurer (ou contrôler) l'influence d'autres facteurs sur l'impact de l'intervention. Il s'agit du temps écoulé depuis l'intervention et des variables touchant les antécédents sociodémographiques et relatifs à l'emploi. Les moyennes ou fréquences de ces variables figurent à la pièce 1b de l'annexe E. Précisons que par « intervention », nous entendons ici la fin de l'intervention pour les participants des PMP découlant de l'EMDT et la date de référence pour les membres du groupe témoin. Les variables insérées dans nos modèles sont les suivantes :

- intervention : une variable indiquant la participation de l'individu à une ou à plusieurs des six PMP, ou la non-participation à l'une ou l'autre des interventions (groupe témoin);

- temps écoulé depuis l'intervention (lequel variait considérablement);

---

32 Dans les résultats unidimensionnels présentés au chapitre précédent, il était question des semaines sans travail. Compte tenu des autres mesures d'emploi, toutes de nature positive, nous avons « inversé » cette variable à des fins de cohérence, afin que tous les signes des variables explicatives aillent dans le même sens que ces autres mesures de l'emploi. De plus, étant donné que le modèle contrôle le nombre de semaines depuis l'intervention, nous n'avons pas jugé nécessaire d'y inclure également le nombre absolu de semaines de travail.

- variables sociodémographique[33] : âge, sexe, niveau de scolarité, langue maternelle, appartenance à une minorité, état civil et existence de personnes à charge;

- expérience antérieure sur le marché du travail : situation d'emploi (employé ou non) le mois précédant l'intervention (par opposition à ne faisant pas partie du marché du travail), ayant eu ou non un emploi l'année précédant l'intervention/la date de référence (insérée de manière séquentielle vu le risque de colinéarité avec la variable précédente), intérêt avant l'intervention pour entreprendre de la formation, un travail indépendant ou pour entrer sur le marché du travail, nombre de pertes d'emploi entre 1992 et 1997, semaines d'admissibilité à l'AE chevauchant l'intervention, semaines ayant reçu des prestations d'AE entre 1992 et 1997, revenu brut global de l'année précédant l'intervention et revenu brut global l'année précédant l'intervention;

- variables touchant l'obtention d'autres services : utilisation de produits en libre-service, counselling, participation à des activités de recherche d'emploi ou établissement d'un plan d'action, ou utilisation de services ne provenant pas de DRH-NB ou d'un CRHC/CSRH.

Nous avons employé la méthode de régression logistique (logit) pour les variables dépendantes nominales et la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) pour les variables dépendantes continues. La modélisation s'est déroulée en quatre étapes. Nous avons d'abord inséré dans le modèle, sans autre variable de contrôle, un indicateur de participation à une PMP (par opposition à une non-participation). Le coefficient de cette variable mesure l'effet sur les résultats de l'intervention à l'exclusion de tout contrôle de l'influence d'autres facteurs. Ensuite, nous avons inséré dans le modèle les variables relatives au temps écoulé depuis l'intervention ainsi qu'aux antécédents sociodémographiques et au dossier d'emploi. Au chapitre précédent, nous avons vu que les résultats de l'analyse bidimensionnelle donnent pour les participants aux diverses interventions un profil qui varie sensiblement. Les coefficients de ces variables devaient nous apprendre si l'impact de l'intervention, constaté précédemment, était attribuable davantage à la nature des participants du programme qu'au programme lui-même. Pour la troisième étape, nous avons inséré les variables associées à l'obtention d'autres services (plans d'action, etc.).

Pour la quatrième et dernière étape, nous avons ajouté au modèle des variables de contrôle calculées de manière à réduire le biais de l'autosélection (c'est-à-dire la correction d'Heckman ou le rapport inverse de Mill).

Mentionnons qu'à l'origine, l'analyse économétrique ne devait concerner que les prestataires d'AE actifs vu l'impossibilité, exposée dans le chapitre précédent, de former un groupe témoin pour les anciens prestataires réadmissibles. Cependant, devant le nombre assez restreint de prestataires d'AE actifs à comparer à la présence, de beaucoup

---

33 Le manque de données nous a fait omettre de l'analyse une variable de contrôle touchant la région. Pourtant, les conditions du marché du travail local exercent fort probablement des effets sur les taux d'emploi. Nous allons poursuivre cette question lors de l'évaluation sommative.

supérieure au nombre attendu, des anciens prestataires réadmissibles parmi les participants dans la base de données du sondage (en fait, parmi la population des participants), nous avons ajouté aux prestataires d'AE un groupe d'anciens prestataires réadmissibles que nous avons qualifiés de « récents ». Il s'agit de personnes ayant touché des prestations d'AE six mois ou moins avant l'intervention. Leur ajout au groupe des prestataires d'AE est justifié en raison de leur expérience récente touchant l'AE et le marché du travail ainsi que de leur similarité avec d'autres caractéristiques. Autrement dit, le groupe témoin pouvait servir également à l'égard de ce groupe de participants.

## 8.2 Résultats

Dans les résultats qui suivent, nos tableaux comportent quatre colonnes de coefficients (avec leur degré de signification) qui correspondent aux quatre étapes d'insertion de variables décrites ci-dessus, de manière à observer le changement survenu dans les coefficients à mesure que les variables de contrôle s'accumulent dans le modèle. Le cas échéant, nous avons aussi cerné le rôle joué par ces variables. Les résultats complets pour chaque variable dépendante, y compris pour le facteur de correction d'Heckman, tels qu'obtenus à la dernière étape de la modélisation, se trouvent à l'annexe E. Lorsque nous signalons pour une variable l'exercice d'un impact positif ou négatif sur le résultat des variables dépendantes, nous ne mentionnons que les variables dont l'impact est statistiquement significatif au niveau de 5 p. 100 ou moins.

Puisque les résultats semblaient présenter des différences en fonction du sexe et de l'âge, nous avons effectué une analyse par segments de ces variables. Nous faisons ressortir dans le corps du texte ci-dessous les différences intéressantes dans les résultats par segments, basées sur les résultats complets qui figurent à l'annexe E. Nous avons aussi effectué une analyse par segments en fonction du statut de prestataire des participants (prestataires d'AE actifs par opposition à anciens prestataires réadmissibles récents). Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, nous avons groupé ces derniers avec les prestataires d'AE actifs aux fins de notre analyse. De plus, les résultats de cette dernière analyse sont aussi commentés dans le présent chapitre et présentés à l'annexe E.

Voici maintenant les résultats de trois ensembles de mesures touchant l'incidence de l'intervention sur l'emploi, le salaire et le recours à l'aide sociale. Nous en discutons tour à tour.

### *Incidence sur l'emploi et la recherche d'emploi*

Nous avons effectué des analyses de régression logistique pour trois mesures d'emploi binaires avec les suivantes comme variables dépendantes : ayant actuellement un emploi (au moment du sondage), ayant un emploi à plein temps, employé pendant au moins 12 semaines consécutives depuis l'intervention. Le pourcentage des semaines de travail depuis l'intervention a, comme variable continue, fait l'objet d'une analyse de régression par la méthode des moindres carrés ordinaires. Nous donnons en outre ci-dessous les résultats de la modélisation touchant le pourcentage de semaines en recherche d'emploi depuis l'intervention.

Les pièces 8.1a à 8.1c présentent les coefficients des variables nominatives du programme (faisant partie des prestations et mesures provinciales) pour les trois premières mesures de l'emploi. Répétons que pour chacune de ces mesures (comme d'ailleurs pour toutes les mesures de résultat), nos tableaux comportent quatre colonnes de coefficients correspondant aux quatre analyses de régression :

- l'analyse faite uniquement avec les variables du programme,
- l'analyse faite avec les variables du programme plus celles du temps écoulé depuis l'intervention, des antécédents sociodémographiques et du dossier d'emploi,
- l'analyse faite avec toutes les variables, y compris celles touchant l'obtention d'autres services,
- le modèle complet, y compris la correction d'Heckman (ou rapport inverse de Mill).

Pour les personnes ayant actuellement un emploi (pièce 8.1a), les résultats montrent qu'avec l'insertion dans le modèle des seules variables du programme (colonne 1), quatre interventions ont une incidence significative sur la probabilité de détenir un emploi au moment du sondage. À comparer aux non-participants du programme visé, les participants d'Entrepreneur, de SAE et de Tandem ont vu s'accroître sensiblement leurs chances de détenir un emploi (depuis l'intervention et au moment du sondage), alors que ceux d'Expérience rurale ont vu leurs chances baisser. Après l'insertion des variables relatives au nombre de semaines depuis l'intervention, aux antécédents sociodémographiques et au dossier d'emploi des participants (mais non à l'obtention d'autres services), la deuxième colonne de la pièce 8.1a indique que les trois programmes ayant un impact positif sur la variable de résultat conservent cet impact, tandis que l'impact négatif d'Expérience rurale disparaît; les caractéristiques des participants compensent donc en quelque sorte l'effet négatif de cette intervention. Avec l'ajout des variables relatives à l'obtention d'autres services, on constate dans la troisième colonne que SAE a perdu son impact positif, lequel aurait été annulé par ces variables. Enfin, dans la quatrième colonne, on s'aperçoit que la correction du biais d'autosélection redonne à SAE son impact positif initial sur la probabilité de détenir un emploi, impact qu'il partage avec Tandem et Entrepreneur.

Selon les résultats complets du modèle qui figurent à la pièce 2a de l'annexe E, première colonne, diverses variables de contrôle influent sur la probabilité d'avoir un emploi. Parmi celles qui exercent un effet positif, mentionnons : la condition de chômeur un mois avant l'intervention (par opposition à ne pas faire partie de la population active), la possession d'un diplôme d'études secondaires et la poursuite d'études postsecondaires (par opposition à un peu d'études secondaires seulement), l'intérêt à entrer sur le marché du travail et l'admissibilité à l'AE pendant 37 semaines ou plus précédant ou chevauchant l'intervention (par opposition à ne pas y être admissible). Le fait d'être un homme, d'appartenir à une minorité, de ne pas avoir de personnes à charge et d'avoir utilisé des services d'emploi en libre-service sont des variables qui entraînent des effets négatifs.

Puisque le sexe semble influer sur les chances d'obtenir un emploi, nous avons réalisé des modèles distincts pour les hommes et les femmes. Les résultats présentés à la pièce 2a de l'annexe E montrent que l'effet d'Entrepreneur a été positif pour les hommes et les femmes mais que celui de Tandem ne l'a été que pour les hommes. SAE, dont l'effet est positif sur l'ensemble de la population, n'a pas d'effet sur les segments masculin ou féminin. Après contrôle, il semble que les facteurs extérieurs influent davantage sur les chances d'emploi des femmes que celles des hommes. L'intérêt à entrer sur le marché du travail avantage les femmes mais non les hommes, alors que celles-ci sont désavantagées, mais non les hommes, par la tenue d'un emploi un an avant l'intervention, l'appartenance à une minorité et l'absence de personnes à charge. Par contre, les hommes sont avantagés, mais non les femmes, s'ils étaient en chômage un mois avant d'entreprendre le programme et s'ils ont fait un peu d'études postsecondaires, tandis que les hommes qui ont utilisé des produits en libre-service sont désavantagés.

Selon l'âge, les résultats de la pièce 2a de l'annexe E révèlent peu de différence entre les participants jeunes (45 ans et moins) ou âgés (plus de 45 ans). Les programmes ne produisent pas d'impact différent, mais les facteurs extérieurs influent davantage sur le groupe le plus jeune. Le fait d'appartenir à une minorité et d'avoir utilisé des produits en libre-service a un impact négatif sur les jeunes participants seulement, tandis que la poursuite d'un peu d'études postsecondaires et une admissibilité de 37 semaines ou plus à l'AE exercent sur eux une influence positive

En ce qui concerne le statut de prestataire, la pièce 2a de l'annexe E montre qu'Entrepreneur a un effet positif tant pour les prestataires d'AE actifs que les anciens prestataires réadmissibles, alors que Tandem n'a un effet positif que pour les anciens prestataires réadmissibles récents. Quant aux différences dans l'impact des variables de contrôle, ce sont les prestataires d'AE qui semblent les plus touchés. Ils sont les seuls à obtenir des effets positifs sur l'emploi du fait d'avoir été en chômage le mois précédant l'intervention (à comparer à ne pas faire partie de la population active), d'avoir fait un peu d'études postsecondaires (à comparer à ne pas avoir de diplôme d'études secondaires), et d'avoir été intéressé à entrer sur le marché du travail. Le fait d'être un homme et celui ne pas avoir de personnes à charge n'exercent une influence négative que sur ce groupe.

Le deuxième ensemble de résultats de la pièce 8.1b concerne la tenue d'un emploi à plein temps au moment du sondage (après l'intervention). Pour beaucoup, ce résultat paraît plus souhaitable que la tenue d'un emploi à temps partiel ou d'un travail indépendant, ce dernier effet relevant plutôt de la variable dépendante précédente. Les résultats de la première colonne du tableau montrent que sans variables de contrôle, trois programmes — Tandem, Entrepreneur et SAE — augmentent sensiblement les chances d'avoir un emploi à plein temps. L'ajout des variables relatives aux antécédents (colonne 2) et des variables touchant les autres services (colonne 3) ne modifie pas l'impact des interventions sur la variable dépendante. Même l'ajout de la correction d'Heckman au modèle (colonne 4) ne produit pas beaucoup de différence

Quant aux effets des variables de contrôle, on constate dans la première colonne montrant les résultats du modèle complet, pièce 2b de l'annexe E, que le temps écoulé depuis

## PIÉCE 8.1

Impact du programme sur les résultats en matière d'emploi : Résultats de l'analyse de régression logit*

| Genre de programme (contre non-participation) | Variables du progr. seulement | Toutes les variables sauf autres services | Modèle complet | Modèle complet avec correction |
|---|---|---|---|---|
| ***a. Ayant actuellement un emploi*** | | | | |
| Tandem | 0,510*** | 0,652*** | 0,672*** | 0,824*** |
| Entrepreneur | 1,976*** | 2,551*** | 2,544*** | 2,701*** |
| Action travail | -0,074 | -0,072 | -0,047 | 0,056 |
| PSP | -0,248 | -0,041 | -0,047 | 0,099 |
| SAE | 1,012*** | 1,042*** | 0,776 | 0,928** |
| Expérience rurale | -0,621*** | -0,357 | -0,336 | -0,200 |
| n | 1 540 | 1 540 | 1 540 | 1 540 |
| ***b. Ayant actuellement un emploi à plein temps*** | | | | |
| Tandem | 1,084*** | 1,164*** | 1,187*** | 1,320*** |
| Entrepreneur | 2,381*** | 2,672*** | 2,637*** | 2,772*** |
| Action travail | -0,010 | 0,081 | 0,088 | 0,176 |
| PSP | 0,115 | 0,151 | 0,133 | 0,257 |
| SAE | 1,047*** | 1,026*** | 0,844*** | 0,975** |
| Expérience rurale | -0,294 | -0,058 | -0,049 | 0,068 |
| n | 1 540 | 1 540 | 1 540 | 1 540 |
| ***c. Employé pendant 12 semaines consécutives depuis l'intervention*** | | | | |
| Tandem | 1,272*** | 1,608*** | 1,507*** | 1,238*** |
| Entrepreneur | 1,719*** | 2,494*** | 2,382*** | 2,449*** |
| Action travai | -0,196 | -0,181 | -0,191 | -0,166 |
| PSP | 0,188 | 0,757*** | 0,631*** | 0,455 |
| SAE | 0,395 | 0,545 | 0,490 | 0,196 |
| Expérience rurale | 0,202 | 0,213 | 0,197 | 0,028 |
| n | 1 483 | 1 483 | 1 483 | 1 483 |

* N'apparaissent pas les coefficients obtenus pour diverses variables de contrôle insérées dans le modèle, dont les variables concernant le temps écoulé depuis l'intervention, les caractéristiques sociodémographiques, le dossier d'emploi et les autres services utilisés par les participants. Les variables insérées sont décrites dans le texte en même temps que les résultats de la régression pour ces variables. On trouvera de plus amples détails à l'annexe E.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

l'intervention augmente les chances d'obtenir un emploi à plein temps. Ces chances augmentent aussi, comme on peut s'y attendre, avec le niveau de scolarité du participant avant d'entreprendre le programme. De même, le fait d'avoir gagné 30 000 $ ou plus l'année avant de recevoir de l'aide hausse également les chances de trouver un emploi à plein temps (par opposition à un revenu inférieur à 5000 $). Par contre, les personnes âgées de 55 ans et plus ont moins de chance d'obtenir un emploi à plein temps que celles de 35 ans et moins. Ce sont les seules variables de contrôle à avoir un impact significatif sur la variable dépendante

Les résultats segmentés, présentés à la pièce 2b de l'annexe E, révèlent que la participation à Tandem et à Entrepreneur a été positive tant pour les hommes que pour les femmes quant à la probabilité de détenir un emploi à plein temps, tandis que SAE n'a pas d'effet sur l'un ou l'autre segment. Cependant, la tenue ou non d'un emploi le mois précédant l'intervention (par opposition à ne pas faire partie de la population active) *réduit* cette probabilité pour les femmes seulement, tout comme le fait d'avoir 55 ans ou plus et d'appartenir à une minorité. Par contre, la probabilité augmente aussi bien pour les hommes que les femmes en fonction du niveau de scolarité, tandis qu'un salaire de 30 000 $ ou plus ne favorise que les hommes. L'obtention de prestations d'AE pendant deux ans ou plus au cours des cinq années précédant l'intervention réduit la probabilité d'un emploi à plein temps uniquement dans le cas des hommes.

La pièce 2b de l'annexe E montre que, selon l'âge, Tandem et Entrepreneur continuent à exercer une influence positive sur les chances d'obtenir un emploi à plein temps pour les deux groupes, mais la poursuite d'au moins un peu d'études postsecondaires et un revenu d'emploi de plus de 30 000 $ l'année précédant l'intervention n'ont d'effets positifs que sur le groupe le plus jeune. L'admissibilité à l'AE accroît les chances uniquement des hommes de trouver un emploi à plein temps.

Enfin, les résultats de l'analyse par segments selon le statut de prestataire, présentés à la pièce 2b de l'annexe E, montrent qu'Entrepreneur a un impact positif sur la probabilité d'un emploi à plein temps pour les prestataires d'AE aussi bien que les anciens prestataires réadmissibles, alors que Tandem a un effet positif uniquement pour les anciens prestataires réadmissibles. Le niveau de scolarité et celui du revenu avantagent les anciens prestataires réadmissibles.

Le troisième ensemble des résultats de la modélisation présentés à la pièce 8.1c concernent, en matière d'incidence sur l'emploi, la tenue d'un emploi pendant (au moins) 12 semaines consécutives dans la période postérieure à l'intervention, ce qui correspond d'assez près à la définition d'un résultat d'emploi découlant des prestations et des mesures de l'EDMT, donnée par DRHC, et constitue un indice d'emploi plus stable. Les résultats de la modélisation montrent que pour les variables du programme seulement (colonne 1), seuls Entrepreneur et Tandem ont un impact positif qui soit statistiquement significatif sur cette mesure d'emploi. Cependant, après l'ajout des variables de contrôle touchant les antécédents (colonne 2) puis des variables touchant les autres services (colonne 3), PSP vient se ranger parmi les interventions qui exercent un impact positif sur la variable de résultat. Toutefois, avec l'insertion de la correction d'Heckman, PSP perd son effet positif tandis qu'Entrepreneur et Tandem conservent le leur.

D'après la pièce 2c de l'annexe E, Tandem et Entrepreneur exercent tous deux un effet positif sur la variable dépendante. Diverses variables de contrôle influent également sur cette variable. Selon les résultats, les chances d'avoir été employé pendant 12 semaines consécutives augmentent (curieusement) avec le nombre de semaines écoulées depuis l'intervention; elles sont supérieures (chose étonnante) pour ceux qui étaient en chômage le mois précédant l'intervention et ceux qui avaient un emploi l'année avant l'intervention; elles sont plus élevées pour les personnes intéressées au préalable à entrer sur le marché du travail et (ce qui étonne aussi) plus élevées également pour ceux qui ont subi trois pertes d'emploi ou plus avant l'intervention (à comparer à deux ou moins). En revanche, la probabilité de travailler pendant 12 semaines consécutives diminue avec l'âge et elle est plus faible pour les francophones que les anglophones[34] ainsi que pour ceux qui ont utilisé des produits en libre-service.

On trouve aussi à la pièce 2c de l'annexe E les résultats segmentés. Selon le sexe, Tandem et Entrepreneur ont tous deux un impact positif sur la variable dépendante pour les hommes aussi bien que les femmes, tout comme le temps écoulé depuis l'intervention, l'intérêt à entrer sur le marché du travail et la perte de plus de deux emplois avant d'entreprendre le programme. L'impact d'avoir eu un emploi l'année avant l'intervention n'est positif que sur la probabilité des femmes d'avoir travaillé pendant 12 semaines consécutives, tout comme celui de posséder au moins un diplôme d'études secondaires. Par contre, l'âge, le fait d'être francophone et celui d'appartenir à une minorité n'ont un impact négatif sur la variable dépendante que pour les hommes. Le fait d'être marié influe positivement sur la variable dépendante pour les hommes seulement.

Les résultats de la segmentation selon l'âge, présentés à l'annexe, montrent que Entrepreneur exerce pour les deux groupes d'âges un effet positif significatif sur la probabilité d'avoir travaillé pendant 12 semaines consécutives après l'intervention, ce que fait aussi Tandem mais pour les jeunes participants seulement. Le fait d'avoir été en chômage le mois précédant l'intervention et celui d'avoir travaillé l'année précédente n'exercent une influence positive sur la variable dépendante que pour le groupe le plus âgé. Les pertes d'emploi avant l'intervention et l'intérêt à entrer sur le marché du travail ont un effet positif sur la probabilité d'avoir travaillé pendant 12 semaines consécutives uniquement pour le groupe le plus âgé, lequel est le seul à être désavantagé par le fait d'être francophone.

En fonction du statut de prestataire, on note que Tandem et Entrepreneur ont des conséquences positives sur la probabilité d'avoir travaillé pendant trois mois consécutifs uniquement pour les anciens prestataires réadmissibles récents (pièce 2c de l'annexe E). Le nombre de semaines depuis l'intervention joue positivement pour les deux groupes. Le fait d'avoir été en chômage le mois précédant l'intervention et celui d'avoir travaillé

---

[34] Il est fort probable que le résultat négatif pour les francophones soit relié à leur concentration dans une région de la province où le chômage est élevé et le travail saisonnier. À vrai dire, les différences dans les taux d'emploi peuvent sans doute elles-mêmes s'expliquer, jusqu'à un certain point, par les conditions du marché du travail local. Toutefois, ainsi que nous l'avons signalé, nous ne disposions pas de données suffisantes pour mesurer cette influence dans le cadre de la présente évaluation formative.

l'année précédant l'intervention ont un effet positif sur la variable dépendante uniquement pour les prestataires d'AE, comme le font aussi l'intérêt à entrer sur le marché du travail et le fait d'avoir subi des pertes d'emploi avant le programme. L'appartenance à une minorité n'a un impact négatif sur la variable dépendante que pour les prestataires d'AE, alors que le fait d'avoir entre 45 et 54 ans (à comparer à moins de 35 ans) et celui d'être un homme n'ont d'effet négatif que pour les anciens prestataires réadmissibles récents.

Les résultats de la régression selon la méthode MCO pour la quatrième mesure d'emploi, soit le pourcentage du nombre de semaines de travail sur les semaines écoulées depuis l'intervention, sont présentés à la pièce 8.2. On constate qu'avec l'insertion des seules variables du programme dans le modèle (colonne 1), tous les programmes exercent une influence positive sur le pourcentage des semaines de travail depuis l'intervention, à l'exception d'Action travail dont l'effet est négatif (colonne 1). L'ajout des variables de contrôle au modèle (colonne 2) produit peu de changement dans les coefficients, si ce n'est qu'Expérience rurale n'a plus d'effet significatif sur la variable de résultat, et il en va de même avec l'ajout des variables touchant les autres services (colonne 3). Enfin, avec l'addition de la correction d'Heckman (colonne 4), seuls Entrepreneur et Tandem conservent leur incidence positive sur la variable dépendante, alors que SAE, comme les autres interventions, n'a plus d'effet significatif.

En ce qui concerne le rôle des variables de contrôle, la pièce 3 de l'annexe E montre que le temps écoulé depuis l'intervention fait augmenter le pourcentage des semaines de travail après l'intervention, tout comme le font l'intérêt préalable à entrer sur le marché du travail et la poursuite d'un peu d'études postsecondaires (à comparer à la possession d'un diplôme d'études secondaires seulement). Fait intéressant, la condition de chômeur le mois précédant l'intervention et la perte de plus de deux emplois dans les cinq années précédant l'intervention accroissent aussi la période de travail. Par contre, le pourcentage du temps de travail depuis l'intervention est réduit pour les 55 ans et plus (à comparer aux moins de 35 ans), les francophones, ceux qui ont touché des prestations d'AE pendant plus de 25 semaines dans les cinq années précédentes (à comparer à 24 ou moins) et ceux qui ont utilisé des produits en libre-service et d'autres services d'emploi que ceux de DRHC.

Quant aux différences selon le sexe, les résultats de la pièce 3 de l'annexe E montrent tout d'abord que PSP avantage uniquement les femmes en ce qui a trait au pourcentage de la durée du travail depuis l'intervention, tandis qu'Entrepreneur a des effets significatifs pour les hommes aussi bien que les femmes. SAE a un effet négatif sur les participants de sexe masculin. La poursuite d'études postsecondaires pendant quelque temps et un intérêt préalable à l'égard du marché du travail ont un effet positif sur les femmes mais non les hommes, mais celles-ci sont désavantagées si elles ont touché des prestations d'AE pendant quelques semaines avant l'intervention et ont eu recours à d'autres services d'emploi. Cependant, l'effet négatif de l'âge n'affecte que les hommes, comme celui d'être de langue maternelle française[35], d'avoir eu jusqu'à 36 semaines d'admissibilité à

[35] Cet effet peut être fonction de la concentration des francophones dans une région durement frappée par le chômage. Voir note précédente.

**PIÈCE 8.2**
**Impact du programme sur le pourcentage des semaines de travail en regard des semaines écoulées depuis l'intervention : Résultats de l'analyse de régression selon la méthode des MCO***

| | Pourcentage des semaines de travail depuis l'intervention | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Genre de programme (contre non-participation)** | **Variables du prog. seulement** | **Toutes les variables sauf autres services** | **Modèle complet** | **Modèle complet avec correction** |
| Tandem | 20,645*** | 17,823*** | 18,048*** | 8,193** |
| Entrepreneur | 34,930*** | 39,303*** | 40,244*** | 30,133*** |
| Action travail | -1,497 | -0,556 | 0,168 | -6,522 |
| PSP | 11,944*** | 15,312*** | 16,058*** | 6,608 |
| SAE | 14,669*** | 12,210*** | 8,647** | -0,878 |
| Expérience rurale | 6,344** | 4,001 | 4,980 | -3,877 |
| n | 1 489 | 1 489 | 1 489 | 1 489 |

* N'apparaissent pas les coefficients obtenus pour diverses variables de contrôle insérées dans le modèle, dont les variables concernant le temps écoulé depuis l'intervention, les caractéristiques sociodémographiques, le dossier d'emploi et les autres services utilisés par les participants. Les variables insérées sont décrites dans le texte en même temps que les résultats de la régression pour ces variables. On trouvera de plus amples détails à l'annexe E.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

l'AE chevauchant l'intervention, d'avoir reçu des prestations d'AE pendant 25 semaines ou plus avant l'intervention et d'avoir utilisé des produits en libre-service. La consultation d'un conseiller a un impact positif seulement sur les hommes.

Parmi les différences par groupe d'âges, il y a le fait que les jeunes participants sont les seuls à obtenir d'Action travail un effet négatif. Les participants âgés sont les seuls à tirer avantage d'une situation de chômage le mois précédant l'intervention, de la tenue d'un emploi l'année auparavant, de la possession d'un diplôme d'études secondaires et de la perte de plus de deux emplois avant la semaine précédant l'intervention. Ils sont aussi les seuls à être désavantagés s'ils sont francophones et s'ils ont touché des prestations d'AE pendant de 25 à 104 semaines avant l'intervention. Par ailleurs, seuls les jeunes participants tirent profit de la poursuite d'études postsecondaires, du fait de parler une autre langue que l'anglais et le français, d'avoir été intéressé au préalable à entrer sur le marché du travail, d'avoir perdu de trois à cinq emplois et d'avoir consulté un conseiller. Ils sont aussi les seuls à être désavantagés s'ils avaient jusqu'à 36 semaines d'admissibilité à l'AE, s'ils ont touché des prestations d'AE pendant deux ans au cours de la période précédant l'intervention, s'ils ont touché des prestations d'AS avant l'intervention et s'ils ont utilisé d'autres services d'emploi, notamment en libre-service. Quant aux différences selon le statut de prestataire, Action travail n'a des effets négatifs que pour les prestataires, seul groupe aussi à tirer d'Expérience rurale des effets positifs; bon nombre des facteurs ci-dessus n'ont touché que les prestataires d'AE et non les anciens prestataires réadmissibles récents, notamment la participation à SAE

(négativement). Un nouveau facteur, soit un salaire de 10 000 $ ou plus, a un effet négatif uniquement sur les prestataires d'AE. Le fait d'être marié est positif seulement pour les anciens prestataires réadmissibles récents.

Les résultats touchant le pourcentage de semaines consacrées à la recherche d'un emploi pendant la période de chômage suivant l'intervention sont présentés à la pièce 8.3. Compte tenu des variables du programme seulement (première colonne), on constate qu'Action travail a un impact positif significatif sur le pourcentage de temps consacré à la recherche d'un emploi, alors que Tandem et Entrepreneur ont un impact négatif significatif. Les variables de contrôle relatives aux semaines écoulées depuis l'intervention et aux antécédents (deuxième colonne) ne modifient pas l'influence de Tandem et d'Entrepreneur sur la recherche d'emploi, mais l'effet d'Action travail se trouve aboli. On constate en outre que PSP et SAE ont maintenant un effet négatif à cet égard, ce qui laisse entendre que les variables de contrôle ont — davantage que ces programmes eux-mêmes — un effet sur la recherche d'emploi. L'ajout des variables touchant le libre-service (troisième colonne) ne modifie les effets d'aucun programme, si ce n'est que SAE n'a plus d'effet négatif sur la recherche d'emploi. Enfin, l'ajout du facteur de correction (quatrième colonne) montre qu'Entrepreneur est le seul a avoir un effet négatif sur le pourcentage de semaines consacrées à la recherche d'emploi, alors que Tandem et PSP n'ont plus d'effet significatif.

Quant aux variables de contrôle, la pièce 4 de l'annexe E révèle que plus la période de temps depuis l'intervention est longue, plus le pourcentage du temps consacré à la recherche d'un emploi diminue, sans doute en raison du découragement des participants. Le fait d'avoir travaillé un mois avant l'intervention hausse le pourcentage, tout comme celui d'avoir été intéressé à entrer sur le marché du travail, d'avoir reçu de l'aide sociale un an avant l'intervention et d'avoir utilisé d'autres services d'emploi, notamment en libre-service. Parmi les facteurs négatifs, il y a le fait d'avoir travaillé dans l'année précédant l'intervention, celui de parler une autre langue que le français ou l'anglais et celui d'avoir perdu des emplois avant de commencer le programme.

En ce qui concerne les différences par segments, la pièce 4 de l'annexe E n'en révèle pas tout d'abord, du point de vue de l'impact des programmes sur les hommes et les femmes, mais les variables de contrôle en apportent quelques-unes. Pour les femmes mais non les hommes, le pourcentage des semaines consacrées à la recherche d'emploi est touché de manière positive par le fait d'avoir travaillé un mois avant l'intervention, d'avoir reçu des prestations d'AE pendant 24 semaines avant l'intervention et d'avoir utilisé d'autres services d'emploi, notamment en libre-service. Le fait d'avoir travaillé l'année précédant l'intervention et celui d'avoir subi des pertes d'emploi ont un impact négatif pour les femmes seulement. Par contre, pour les hommes mais non les femmes, le fait d'avoir plus de 55 ans, d'avoir été intéressé au préalable à entrer sur le marché du travail et d'avoir reçu des prestations d'AS avant le programme a un effet positif sur la recherche d'emploi, mais celui d'avoir une autre langue maternelle que le français ou l'anglais et celui d'être marié ont un effet négatif. L'utilisation de produits en libre-service agit positivement sur la recherche d'emploi pour les hommes aussi bien que les femmes, mais la consultation d'un conseiller est négative pour les hommes.

**PIÈCE 8.3**
**Impact du programme sur le pourcentage de semaines consacrées à la recherche d'emploi en regard des semaines écoulées depuis l'intervention : Résultats de l'analyse de régression par la méthode des MCO***

| | Pourcentage des semaines en recherche d'emploi depuis l'intervention | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Genre de programme (contre non-participation)** | **Variables du prog. seulement** | **Toutes les variables sauf autre services** | **Modèle complet** | **Modèle complet avec correction** |
| Tandem | -9,136*** | -10,959*** | -11,496*** | -5,292 |
| Entrepreneur | -18,194*** | -24,551*** | -25,354*** | -18,989*** |
| Action travail | 7,642*** | 2,941 | 1,852 | 6,063 |
| PSP | -2,832 | -7,676*** | -8,629*** | -2,681 |
| SAE | -6,085 | -11,069*** | -5,669 | 0,327 |
| Expérience rurale | 0,263 | -2,239 | -3,646 | 1,936 |
| n | 1 429 | 1 429 | 1 429 | 1 429 |

* N'apparaissent pas les coefficients obtenus pour diverses variables de contrôle insérées dans le modèle, dont les variables concernant le temps écoulé depuis l'intervention, les caractéristiques sociodémographiques, le dossier d'emploi et les autres services utilisés par les participants. Les variables insérées sont décrites dans le texte en même temps que les résultats de la régression pour ces variables. On trouvera de plus amples détails à l'annexe E.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

En fonction de l'âge, la pièce 4 de l'annexe E montre, outre l'impact négatif d'Entrepreneur sur la recherche d'emploi des deux groupes d'âge, l'impact positif d'Action travail mais seulement pour le plus jeune des deux. Les autres différences dignes de mention consistent, pour les participants âgés, dans l'effet négatif de la tenue d'un emploi l'année précédant l'intervention et l'effet positif de l'intérêt préalable à entrer sur le marché du travail. Par contre, une admissibilité à l'AE allant de 1 à 36 semaines, 105 semaines ou plus de prestations d'emploi et le fait d'avoir reçu des prestations d'AS avant l'intervention profitent aux jeunes participants.

Enfin, seuls les prestataires d'AE actifs obtiennent un effet négatif d'Entrepreneur et positif d'Action travail sur le pourcentage de semaines consacrées à chercher de l'emploi. De même, seuls les prestataires d'AE sont touchés dans leur recherche d'emploi par le temps écoulé depuis l'intervention (négativement), la tenue d'un emploi un mois avant l'intervention (positivement), la tenue d'un emploi l'année précédant l'intervention (négativement), le fait de parler une autre langue maternelle que le français ou l'anglais (négativement), l'intérêt préalable à l'égard de la formation (positivement), les pertes d'emploi antérieures (négativement) et l'obtention de prestations d'AS avant l'intervention (positivement). Seuls les anciens prestataires réadmissibles récents sont avantagés dans leur recherche d'emploi du fait d'avoir 55 ans et plus et d'avoir utilisé d'autres services d'emploi.

### *Incidence sur le salaire*

Nous présentons dans les pièces 8.4a à 8.4c les résultats des trois mesures suivantes de l'incidence sur le salaire : le salaire hebdomadaire provenant d'un emploi ou d'un travail indépendant dans l'emploi actuel ou le plus récent au moment du sondage; le changement absolu dans le salaire hebdomadaire provenant d'un emploi ou d'un travail indépendant entre l'emploi le plus récent et le dernier emploi avant l'intervention; le pourcentage du changement dans le salaire hebdomadaire. La modélisation du changement absolu dans le salaire permet de saisir les changements survenus dans la masse salariale, tandis que celle du pourcentage du changement permet de saisir les changements relatifs. Pour illustrer la différence entre les deux mesures du changement survenu dans le salaire, disons que pour quelqu'un qui gagnait 100 $ avant l'intervention, une hausse de 100 $ représente un taux de changement significatif (100 p. 100) dans son optique mais pas nécessairement à l'égard de la masse salariale. Signalons que la petite taille des échantillons nous a empêchés d'effectuer une analyse par segments de l'incidence sur le salaire.

Le premier ensemble de résultats touchant le salaire hebdomadaire (dans l'emploi actuel ou le plus récent) montrent qu'avec les variables du programme seulement, Tandem, Entrepreneur et PSP ont un impact positif significatif (colonne 1 de la pièce 8.4). Précisons que le premier modèle ne comporte pas de variables de contrôle comme, par exemple, celle du salaire antérieur lequel aurait sans doute ici un impact. Après l'ajout des variables de contrôle touchant les antécédents (colonne 2), puis de celles qui touchent les autres services (colonne 3), on ne constate aucun changement dans l'impact des variables du programme. Même l'introduction du facteur d'Heckman (colonne 4) ne modifie pas l'impact des interventions, et Tandem, Entrepreneur et PSP conservent leur impact positif sur le salaire hebdomadaire actuel.

En ce qui a trait aux variables de contrôle, la pièce 5a de l'annexe E révèle pour beaucoup d'entre elles une influence sur le salaire hebdomadaire après l'intervention. Les suivantes ont un impact positif : le temps écoulé depuis l'intervention, la tenue d'un emploi l'année précédant l'intervention, la poursuite d'études postsecondaires (à comparer à l'absence d'un diplôme d'études secondaires), le fait d'être un homme et celui d'avoir touché de l'AE pendant au moins un au cours de la période 1992-1997. En outre, le salaire après l'intervention s'élève en fonction du salaire gagné avant l'intervention (à comparer au fait d'avoir gagné moins de 5000 $ pendant cette période). Les variables dont l'influence est négative consistent dans la tenue d'un emploi un mois avant l'intervention (à comparer à ne pas faire partie de la population active), dans le fait d'être de langue maternelle française et dans celui d'avoir eu un intérêt préalable pour la formation.

Les résultats de l'analyse segmentée de l'impact des programmes selon le sexe, présentés à la pièce 5a de l'annexe E, montrent qu'Entrepreneur n'a d'effet que sur les hommes et que les effets de Tandem et de PSP sont positifs pour les hommes aussi bien que les femmes. Ce sont à nouveau les femmes qui sont touchées par les variables de contrôle, à part une influence positive des semaines écoulées depuis l'intervention et du salaire avant l'intervention pour les deux sexes. Les variables qui influent uniquement sur le salaire hebdomadaire des femmes sont la possession d'un diplôme d'études secondaires, dont

## PIÈCE 8.4

Impact du programme sur le salaire :
Résultats de l'analyse de régression par la méthode des MCO*

| Genre de programme (contre non-participation) | Variables du prog. seulement | Toutes les variables sauf autres services | Modèle complet | Modèle complet avec correction |
|---|---|---|---|---|
| ***a. Salaire hebdomadaire actuel*** | | | | |
| Tandem | 91,280*** | 124,967*** | 126,689*** | 125,439*** |
| Entrepreneur | 178,987*** | 251,912*** | 260,555*** | 259,272*** |
| Action travail | -57,363 | 17,778 | 24,336 | 23,488 |
| PSP | 102,433*** | 164,541*** | 173,665*** | 172,467*** |
| SAE | 9,712 | 54,275 | 62,419 | 61,211 |
| Expérience rurale | -13,724 | 18,582 | 24,870 | 23,746 |
| n | 1 266 | 1 266 | 1 266 | 1 266 |
| ***b. Changement dans le salaire hebdomadaire actuel*** | | | | |
| Tandem | -13,953 | 25,567 | 28,790 | 73,739 |
| Entrepreneur | 158,163*** | 225,913*** | 238,052*** | 284,170*** |
| Action travail | -121,560*** | -15,518 | -7,483 | 23,030 |
| PSP | 47,953 | 119,027*** | 130,856*** | 173,958*** |
| SAE | -144,018** | -80,305 | -51,446 | -8,003 |
| Expérience rurale | -109,760*** | -91,683*** | -84,719** | -44,275 |
| n | 1 233 | 1 233 | 1 233 | 1 233 |
| ***c. Pourcentage du changement dans le salaire hebdomadaire actuel*** | | | | |
| Tandem | 88,746*** | 111,994*** | 112,836*** | 109,874*** |
| Entrepreneur | 89,008*** | 139,964*** | 151,630*** | 148,590*** |
| Action travail | -52,211 | 16,700 | 23,095 | 21,084 |
| PSP | 86,509*** | 134,572*** | 144,005*** | 141,164*** |
| SAE | 23,597 | 55,527 | 59,014 | 56,151 |
| Expérience rurale | -9,244 | 14,638 | 21,447 | 18,781 |
| n | 1 171 | 1 171 | 1 171 | 1 171 |

* N'apparaissent pas les coefficients obtenus pour diverses variables de contrôle insérées dans le modèle, dont les variables concernant le temps écoulé depuis l'intervention, les caractéristiques sociodémographiques, le dossier d'emploi et les autres services utilisés par les participants. Les variables insérées sont décrites dans le texte en même temps que les résultats de la régression pour ces variables. On trouvera de plus amples détails à l'annexe E.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

l'effet est positif, et pour celles dont l'effet est négatif, la tenue d'un emploi un mois avant l'intervention, le fait d'être francophone et l'absence de personnes à charge.

Selon l'âge, on constate que PSP et Entrepreneur sont positifs pour les deux groupes d'âges tandis que Tandem n'agit que sur le groupe le plus jeune. Le niveau de scolarité et le fait d'être un homme ont un effet positif sur les deux groupes, tandis que l'intérêt préalable à l'égard de la formation a sur les deux un effet négatif. Le groupe le plus âgé est le seul à ressentir les effets (négatifs) de la tenue d'un emploi un mois avant l'intervention et (positifs) de l'intérêt à entrer sur le marché du travail avant l'intervention.

Enfin, les résultats de la segmentation selon le statut de prestataire montrent que Tandem, Entrepreneur et PSP exercent une influence positive sur le salaire hebdomadaire mais seulement des anciens prestataires réadmissibles, tout comme le temps écoulé depuis l'intervention. Outre le fait que les membres des deux groupes de prestataires voient leur salaire hebdomadaire augmenter s'ils sont de sexe masculin tandis que la poursuite d'études postsecondaires n'influe que sur les prestataires actifs, les autres variables de contrôle n'ont d'effet que sur le salaire des anciens prestataires réadmissibles. Il s'agit des variables suivantes : la possession d'un diplôme d'études secondaires, les semaines à avoir touché des prestations d'AE au cours des années précédant l'intervention et le salaire avant l'intervention (ayant toutes un effet positif), ainsi que l'absence de personnes à charge (dont l'effet est négatif).

Il ressort des résultats de la pièce 8.4b qu'avec l'entrée en jeu des variables du programme seulement (colonne 1), Entrepreneur a un effet positif sur la modification du salaire alors qu'Action travail, SAE et Expérience rurale ont chacun un effet négatif. Après l'insertion des variables touchant les antécédents (colonne 2), Entrepreneur conserve son effet positif et PSP se joint à lui. Expérience rurale conserve son effet négatif tandis qu'Action travail perd le sien et est remplacé par Expérience rurale. L'ajout des variables touchant les autres services (colonne 3) n'a pas d'effet sur ces résultats, mais l'insertion de la correction d'Heckman (colonne 4) fait en sorte qu'Expérience rurale n'exerce plus d'influence négative sur le changement dans le salaire hebdomadaire, tandis qu'Entrepreneur et PSP maintiennent leur effet positif significatif.

Parmi les variables de contrôle (pièce 5b de l'annexe E), les semaines écoulées depuis l'intervention, le niveau de scolarité, le fait d'avoir entre 45 et 54 ans (à comparer à moins de 45 ans), celui d'être un homme et celui d'avoir gagné entre 10 000 $ et 20 000 $ ont tous un impact positif sur l'accroissement du salaire. Les variables suivantes jouent un rôle négatif : la tenue d'un emploi un an avant l'intervention, l'intérêt préalable à l'égard de la formation et la consultation d'un conseiller en emploi.

En ce qui concerne les résultats de la segmentation selon le sexe, la pièce 5b de l'annexe E montre que les programmes exercent une influence uniquement sur le salaire des hommes. Alors que la tenue d'un emploi l'année précédente a un effet négatif sur les deux groupes, les autres variables de contrôle ont des effets diversifiés. La poursuite d'au moins un peu d'études postsecondaires est positive pour les femmes seulement, l'âge influe positivement sur les hommes et négativement sur les femmes, l'appartenance à une

minorité est négative seulement pour les femmes, tandis que les semaines à toucher des prestations d'AE avant l'intervention de même que le niveau du revenu n'ont un effet positif que sur l'accroissement du salaire des femmes.

En fonction de l'âge, Entrepreneur est positif pour les jeunes participants seulement, mais PSP agit positivement sur les deux groupes d'âge. De nouveau, les résultats segmentés sont diversifiés : seule la tenue d'un emploi l'année précédente a un effet négatif sur les deux groupes d'âges, tandis que le fait d'être un homme est positif pour les deux groupes. La possession d'un diplôme d'études secondaires influe sur la croissance du salaire uniquement pour le groupe le plus âgé, alors que le temps écoulé depuis l'intervention et le niveau du salaire avant l'intervention n'ont un effet que sur les jeunes. L'intérêt préalable à l'égard de la formation joue négativement sur le salaire des jeunes, tandis que les plus âgés qui étaient intéressés à entrer sur le marché du travail sont favorisés.

Du point de vue du statut de prestataire, les interventions exercent cette fois une influence (positive) uniquement sur les anciens prestataires réadmissibles. Le fait d'être un homme procure à nouveau des avantages salariaux aux deux groupes. Le nombre de semaines écoulées depuis l'intervention a, tout comme le salaire avant l'intervention, un effet positif uniquement sur le salaire des anciens prestataires réadmissibles. Le niveau de scolarité ne favorise que les prestataires d'AE tandis que la tenue d'un emploi l'année précédant l'intervention n'influe négativement que sur l'augmentation du salaire des anciens prestataires réadmissibles.

D'après les résultats de la pièce 8.4c, trois interventions haussent le taux de changement dans le salaire hebdomadaire. Il s'agit de Tandem, d'Entrepreneur et de PSP. L'insertion des variables de contrôle touchant les antécédents (colonne 2) et les autres services (colonne 3) ne modifie pas l'effet de ces interventions, non plus que l'ajout de la correction d'Heckman (colonne 4).

Quant aux variables de contrôle (pièce 5c de l'annexe E), le nombre de semaines écoulées depuis l'intervention, la tenue d'un emploi l'année précédente, le niveau de scolarité, le fait d'être un homme et celui d'avoir gagné 10 000 $ ou plus l'année précédant l'intervention ont tous un effet positif sur le pourcentage du changement dans le salaire. Deux variables ont un effet négatif : le fait d'être francophone (qui pourrait dépendre des conditions économiques des régions où les francophones tendent à se situer) et l'intérêt préalable à l'égard de la formation.

Les résultats segmentés selon le sexe montrent, à la pièce 5c de l'annexe E, que Tandem et PSP ont tous deux un impact positif sur le taux de croissance du salaire, mais Entrepreneur n'agit positivement que pour les hommes. Les seules autres différences selon le sexe résident dans le fait d'être francophone, qui agit négativement pour les femmes seulement, et dans l'intérêt préalable à l'égard de la formation, dont l'effet est négatif uniquement pour les hommes. Du point de vue de l'âge, Entrepreneur influe sur le taux de croissance du salaire des hommes seulement, tout comme le fait le nombre de semaines écoulées depuis l'intervention. Tandem et PSP ont un effet positif sur les hommes aussi bien que les femmes. La seule autre différence en fonction de l'âge réside

dans la tenue d'un emploi l'année précédant l'intervention, qui a un effet positif sur le taux de croissance du salaire pour les participants âgés seulement. Enfin, les trois programmes pour lesquels on a noté ci-dessus un effet positif sur le taux de croissance du salaire n'agissent ainsi que pour les anciens prestataires réadmissibles récents, tout comme le fait d'avoir reçu des prestations d'AE pendant deux ans au cours des cinq années précédant l'intervention. L'absence de personnes à charge est négative seulement pour ce groupe, tout comme l'utilisation d'autres services d'emploi. En revanche, la tenue d'un emploi l'année précédente n'a un effet positif que pour les participants qui sont prestataires d'AE actifs, seul groupe à être touché négativement par un intérêt pour la formation avant l'intervention.

### *Dépendance à l'égard du soutien du revenu*

Outre l'emploi durable et la hausse du revenu, l'EDMT a pour objectif de réduire la dépendance à l'égard de l'assurance-emploi (AE) et de l'aide sociale (AS). Voyons maintenant les résultats relatifs aux effets dans ce domaine. Ainsi que nous l'avons signalé, les résultats touchant l'AE concernent les nouvelles périodes de prestations suivant l'intervention, au-delà de la période correspondant à l'intervention. Il importe aussi de mentionner que l'obtention d'un résultat négatif constitue tout à fait le résultat souhaité.

Au sujet du pourcentage de semaines à toucher de l'AE, la première colonne de la pièce 8.5 indique, au moyen des seules variables du programme (colonne 1), que tous les programmes ont un effet significatif sur la variable dépendante. Il est à noter qu'un effet négatif représente, en fait, un résultat positif. Expérience rurale, Action travail et Tandem ont un effet positif tandis que l'effet d'Entrepreneur, de PSP et de SAE est négatif. Toutefois, après l'ajout des variables de contrôle (colonne 2), Tandem n'a plus d'effet positif, ce qui signifie que les effets précédents (en l'absence des variables de contrôle) étaient plutôt fonction des caractéristiques des participants que du programme lui-même. Avec les variables touchant les autres services, on s'aperçoit dans la troisième colonne que PSP n'a plus d'effet négatif. Toutefois, après l'insertion du facteur d'Heckman (colonne 4), PSP rejoint Tandem, Entrepreneur et SAE pour ce qui est de réduire le nombre de semaines à toucher de l'AE dans la période postérieure à l'intervention. On constate qu'Action travail n'a plus pour effet de hausser le nombre de semaines à toucher de l'AE après l'intervention, mais Expérience rurale continue à le faire.

À propos des variables de contrôle dans le modèle complet (pièce 6a de l'annexe E), on constate que les suivantes ont pour effet de prolonger la durée des prestations d'AE : le nombre de semaines depuis l'intervention, le fait d'être francophone, le fait d'avoir subi trois pertes d'emplois ou plus avant l'intervention et celui d'avoir été prestataire de l'aide sociale un an avant l'intervention. D'autres variables réduisent le nombre de semaines à toucher des prestations d'AE, notamment la poursuite d'études postsecondaires et le fait d'avoir des semaines d'admissibilité à l'AE qui ont chevauché l'intervention.

Pour ce qui est des différences dans le recours à l'AE selon les segments, on voit à la pièce 6a de l'annexe E qu'Expérience rurale prolonge la période de prestations d'AE après

l'intervention uniquement pour les hommes, tandis que Tandem et PSP réduisent celle des femmes. Entrepreneur et SAE réduisent la durée des prestations tant pour les hommes que les femmes. Parmi les effets des variables de contrôle, mentionnons que dans le cas des femmes seulement, les pertes d'emploi subies avant l'intervention influent positivement sur l'obtention de prestations d'AE après l'intervention et que l'effet de l'obtention de prestations d'AE avant l'intervention est négatif, tandis que le fait d'être marié et celui d'avoir touché de l'aide sociale l'année précédant l'intervention exercent une influence positive seulement à l'égard des hommes. On peut voir à la pièce 6a de l'annexe E que, selon l'âge, seulement les jeunes participants subissent un effet négatif de Tandem en ce qui concerne le nombre de semaines à toucher des prestations d'AE après l'intervention. Par contre, la condition de chômeur dans le mois précédant l'intervention, l'intérêt préalable à l'égard de la formation et la condition de prestataire d'AS l'année précédant l'intervention ont un effet positif sur les seuls participants âgés. Les jeunes participants sont les seuls à tirer, en ce qui concerne l'obtention de prestations d'AE après l'intervention, un impact positif de l'intérêt préalable à entrer sur le marché du travail et du fait d'être francophone, et un impact négatif de l'obtention de prestations d'AE pendant de 25 à 52 semaines avant l'intervention (à comparer à moins de 25 semaines).

**PIÈCE 8.5**

**Impact du programme sur le pourcentage de semaines à avoir reçu des prestations d'AE depuis l'intervention : Résultats de l'analyse de régression logit***

| Genre de programme (contre non-participation) | Pourcentage de semaines à toucher de l'AE depuis l'intervention | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Variables du prog. seulement | Toutes les variables sauf autres services | Modèle complet | Modèle complet avec correction |
| Partners | 3,888*** | 0,896 | 0,846 | -4,586*** |
| Entrepreneur | -4,406*** | -5,917*** | -5,824*** | -11,395*** |
| Job Action | 10,924*** | 4,243*** | 4,184*** | 0,495 |
| SLG | -3,969*** | -1,910** | -1,903 | -7,111*** |
| EAS | -3,680** | -4,858*** | -4,021*** | -9,271*** |
| Rural Experience | 17,607*** | 12,754*** | 12,661*** | 7,772*** |
| n | 1 673 | 1 673 | 1 673 | 1 673 |

* N'apparaissent pas les coefficients obtenus pour diverses variables de contrôle insérées dans le modèle, dont les variables concernant le temps écoulé depuis l'intervention, les caractéristiques sociodémographiques, le dossier d'emploi et les autres services utilisés par les participants. Les variables insérées sont décrites dans le texte en même temps que les résultats de la régression pour ces variables. On trouvera de plus amples détails à l'annexe E.

** Significatif au niveau de 5 p. 100

*** Significatif au niveau de 1 p. 100

Enfin, l'analyse segmentée selon le statut de prestataire révèle des différences majeures entre les prestataires actifs et les anciens prestataires réadmissibles. À la pièce 6a de l'annexe E, on constate que les interventions touchent surtout les anciens prestataires réadmissibles récents en ce qui concerne les semaines à toucher des prestations d'AE après l'intervention. Quatre des interventions en réduisent la durée : Entrepreneur, Tandem, PSP et SAE. Expérience rurale agit de façon positive uniquement pour les prestataires d'AE actifs. La poursuite d'études postsecondaires a un effet négatif seulement pour les anciens prestataires réadmissibles récents qui sont aussi les seuls à être touchés, mais positivement, par l'intérêt à lancer sa propre entreprise avant l'intervention. Le fait d'avoir subi trois pertes d'emploi ou plus et celui d'avoir touché de l'aide sociale l'année avant d'entreprendre le programme influent positivement sur le nombre de semaines à toucher des prestations d'AE pour les prestataires actifs seulement et non les anciens prestataires réadmissibles récents.

À la pièce 8.6, nous présentons les résultats de nos efforts pour modéliser la situation de prestataire d'AS dans la période suivant l'intervention, notre dernière variable de résultat. On voit dans la première colonne, sans aucune variable de contrôle, qu'Action travail, SAE et Expérience rurale semblent accroître la probabilité de recourir à l'aide sociale après l'intervention. L'ajout des variables relatives aux antécédents (colonne 2) n'influe pas sur l'effet obtenu pour SAE et Action travail, mais l'effet découlant d'Expérience rurale devient non significatif. C'est la nature de la clientèle plutôt que le programme qui semble avoir accru cette probabilité. Dans la troisième colonne, on constate qu'avec les variables touchant les autres services, seul SAE favorise le recours à l'AS. Cependant, l'ajout du facteur d'autocorrection nous montre dans la quatrième colonne qu'aucune des interventions n'influe sur le recours subséquent à l'AS.

Selon les résultats des variables de contrôle présentés à la pièce 6b de l'annexe E, certaines variables relatives aux antécédents influent sur le recours à l'AS. Les suivantes haussent sensiblement la probabilité de recourir à l'AS après l'intervention : l'obtention de prestations d'AS dans la période précédant l'intervention, les semaines écoulées depuis l'intervention et l'appartenance à une minorité. Les variables qui réduisent significativement la probabilité d'un recours à l'AS sont le fait d'être marié et de ne pas avoir de personnes à charge.

L'analyse du recours à l'AS après l'intervention, segmentée selon le sexe, l'âge et le statut de prestataire, révèle quelques différences intéressantes (pièce 6b de l'annexe E). Dans le cas des hommes seulement, SAE a un effet positif sur le recours à l'AS tout comme l'appartenance à une minorité et l'obtention de prestations d'AS avant l'intervention, un effet positif. Par contre, le fait d'être marié et celui de ne pas avoir de personnes à charge affaiblit les chances de recourir à l'AS uniquement dans le cas des femmes, comme le fait d'avoir été employé ou chômeur le mois précédant l'intervention. Selon l'âge, on constate que Tandem réduit la probabilité de recourir à l'AS et que la tenue d'un emploi l'année précédant l'intervention réduit le recours à l'aide sociale après l'intervention mais seulement pour les jeunes participants, comme l'absence de personnes à charge. L'appartenance à une minorité augmente la probabilité d'un recours à l'AS uniquement pour les jeunes participants. Cependant, le fait d'être marié a un effet positif sur le recours

**PIÈCE 8.6**
**Impact du programme sur le recours à l'aide sociale après l'intervention : Résultats de l'analyse de régression logit***

| Genre de programme (contre non-participation) | Pourcentage de semaines à toucher de l'AE depuis l'intervention | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Variables du prog. seulement | Toutes les variables sauf autres services | Modèle complet | Modèle complet avec correction |
| Partners | 0,197 | 0,307 | 0,079 | -0,538 |
| Entrepreneur | -1,330 | -1,045 | -1,175 | -1,943 |
| Job Action | 1,924*** | 1,912*** | 0,332 | -0,202 |
| SLG | 0,248 | 0,507 | 0,600 | -0,029 |
| EAS | 1,487*** | 1,476*** | 1,185*** | 0,647 |
| Rural Experience | 0,327** | 0,277 | -0,033 | -0,583 |
| n | 1 542 | 1 542 | 1 542 | 1 542 |

* N'apparaissent pas les coefficients obtenus pour diverses variables de contrôle insérées dans le modèle, dont les variables concernant le temps écoulé depuis l'intervention, les caractéristiques sociodémographiques, le dossier d'emploi et les autres services utilisés par les participants. Les variables insérées sont décrites dans le texte en même temps que les résultats de la régression pour ces variables. On trouvera de plus amples détails à l'annexe E.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

à des prestations d'AS après l'intervention uniquement pour les participants âgés. Enfin, la pièce 8.6 montre que le fait d'être marié et celui d'avoir perdu plus de deux emplois dans la période précédant l'intervention réduisent la probabilité de recourir à l'AS uniquement pour les prestataires d'AE actifs, qui sont aussi les seuls pour qui la perte de trois à cinq emplois fait augmenter cette probabilité. Par contre, l'appartenance à une minorité augmente le recours à l'AS après l'intervention uniquement pour les anciens prestataires réadmissibles récents, alors que la perte de six emplois ou plus a pour effet de le réduire pour ce groupe seulement.

## *Résumé selon l'intervention*

Les résultats de la modélisation sont résumés à la pièce 8.7. Chaque cellule indique, à la première ligne, l'effet significatif du programme (le cas échéant) sur le résultat visé pour l'ensemble des participants et, à la deuxième ligne, les effets significatifs du programme (le cas échéant) pour divers segments. Lorsqu'un programme ne touche aucun des segments de manière distincte, la deuxième ligne de la cellule est laissée en blanc. Signalons de nouveau que la nature à court terme de la présente évaluation formative tend évidemment à favoriser des interventions comme Entrepreneur et Tandem qui ont une incidence immédiate sur l'emploi. Nous résumons ci-dessous les observations découlant du tableau :

- *Tandem* — Compte tenu des autres facteurs, ce programme a, dans l'ensemble et pour tous les segments individuels à l'exception des prestataires d'AE actifs, un impact positif significatif sur tous les résultats d'emploi sauf en ce qui concerne le pourcentage des semaines de travail, où il demeure sans effet pour tous les segments. En outre, le programme n'a pas d'impact sur le pourcentage de semaines à chercher du travail en regard des semaines écoulées depuis l'intervention, dans l'ensemble et pour chaque segment. Tandem a un effet positif sur le niveau du salaire hebdomadaire actuel et sur son taux de croissance entre la période précédant l'intervention et celle qui la suit, dans l'ensemble et pour tous les segments à l'exception des participants âgés et des prestataires d'AE. Quant au changement absolu dans le salaire, Tandem n'a pas d'effet sur l'ensemble mais contribue à hausser le salaire des hommes seulement. Enfin, il réduit le nombre de semaines à toucher des prestations d'AE après l'intervention dans l'ensemble mais, selon les segments, uniquement pour les femmes, les jeunes participants et les anciens prestataires réadmissibles récents, et il réduit, mais seulement pour les jeunes participants, la probabilité de recevoir des prestations d'AS après l'intervention.

- *Entrepreneur* — Compte tenu des autres facteurs, ce programme a un impact positif significatif sur tous les résultats d'emploi, dans l'ensemble et pour chaque segment, excepté pour les prestataires ayant travaillé pendant 12 semaines consécutives. Il réduit la durée de la recherche d'emploi pour tous les segments à l'exception des anciens prestataires réadmissibles récents. De même, Entrepreneur hausse les trois mesures du salaire dans l'ensemble mais, de façon générale, seulement pour les hommes, les jeunes participants et les anciens prestataires réadmissibles récents. De plus, il a un impact négatif significatif sur la durée relative des prestations d'AE, dans l'ensemble et pour tous les segments à l'exception des prestataires d'AE, mais il n'a pas d'effet sur le recours à l'AS.

- *Action travail* — Compte tenu des autres facteurs, les seuls effets de ce programme sur l'emploi sont un impact positif significatif sur la tenue d'un emploi à plein temps uniquement pour les participants âgés. Il n'a pas d'effet sur la durée relative de la recherche d'emploi après l'intervention, si ce n'est d'accroître celle des participants les plus jeunes et des prestataires d'AE. Il ne ressort aucun effet sur le salaire ou la dépendance à l'égard du soutien du revenu.

- *PSP* — Compte tenu des autres facteurs, ce programme n'a, pour tous les participants et chacun des segments, aucun impact significatif sur les résultats en matière d'emploi et de recherche d'emploi, à l'exception d'un impact positif sur le pourcentage de semaines de travail sur les semaines écoulées depuis l'intervention, uniquement pour les femmes. PSP exerce un effet positif sur toutes les mesures du salaire, dans l'ensemble et pour tous les segments sauf les prestataires d'AE actifs. Il réduit la probabilité de toucher des prestations d'AE après l'intervention, dans l'ensemble et pour tous les segments à l'exception des hommes et des prestataires. Il n'a aucun effet sur le recours à l'AS.

- *SAE* — Compte tenu des autres facteurs, ce programme a un impact positif significatif sur deux résultats d'emploi seulement : la tenue d'un emploi actuel (dans l'ensemble mais seulement pour les segments des jeunes participants et des participants âgés) et la tenue d'un emploi actuel à plein temps (dans l'ensemble et pour le segment des participants âgés seulement). Il n'en ressort aucun impact significatif sur les deux autres résultats d'emploi (à l'exception d'un impact négatif sur les semaines de travail pour les hommes seulement), sur le résultat touchant la recherche d'emploi et sur les résultats touchant le salaire. SAE réduit le nombre de semaines à toucher des prestations d'AE après l'intervention, dans l'ensemble et pour tous les segments à l'exception des prestataires d'AE actifs. Il ne présente pas d'effet sur l'AS dans l'ensemble, mais il accroît la probabilité de recourir à l'AS pour les hommes.

- *Expérience rurale* — Compte tenu des autres facteurs, ce programme n'a aucun effet significatif sur les résultats d'emploi. Il ne présente pas d'effet sur les résultats en matière de recherche d'emploi et de salaire. Enfin, Expérience rurale accroît le recours à l'AE après l'intervention dans l'ensemble et pour chaque segment sauf pour les femmes et les anciens prestataires réadmissibles récents. Aucun effet sur le recours à l'AS n'a été décelé. En outre, il convient de signaler que les effets négatifs du programme sur la tenue d'un emploi actuel à plein temps et le changement dans le salaire hebdomadaire actuel, ainsi que son effet positif sur le recours à l'AS (obtenus au moyen des seules variables du programme) sont annulés par l'insertion dans le modèle des variables de contrôle touchant les antécédents, ce qui signifie que les caractéristiques des participants pourraient compenser les effets négatifs du programme.

## Résumé du profil de la clientèle

Pour compléter notre résumé, voici maintenant quelques profils de participants pour lesquels les résultats de la modélisation témoignent de certains avantages. D'abord, les résultats d'emploi montrent que les participants d'Entrepreneur réussissent le mieux, suivis d'assez près par ceux de Tandem. SAE procure aussi des avantages en ce qui concerne la tenue d'un emploi actuel et d'un emploi actuel à plein temps. La poursuite d'études postsecondaires et un intérêt préalable à entrer sur le marché du travail accroissent aussi les chances d'obtenir des résultats d'emploi positifs.

L'observation de résultats d'emploi positifs touche de manière générale l'ensemble de la population et les segments individuels. Les exceptions à la règle, ainsi que le révèle l'analyse par segments, concernent le fait que les prestataires d'AE ne bénéficient pas de leur participation à Tandem, que les femmes n'en bénéficient pas non plus en ce qui a trait à la tenue d'un emploi actuel, et que seuls les participants âgés ont des chances d'obtenir de leur participation à Action travail et à SAE un emploi à plein temps.

En ce qui a trait aux résultats sur le salaire, la participation, dans l'ordre, à Entrepreneur, à PSP et à Tandem aboutit à des différences significatives, compte tenu des autres facteurs. Les attributs reliés au succès sont, en l'occurrence, le fait d'être un homme, celui d'avoir moins de 45 ans, la poursuite d'études postsecondaires et le niveau du revenu

avant l'intervention. Il ressort de l'analyse segmentée que les prestataires d'AE n'ont pas tendance à bien s'en tirer du point de vue salarial.

Quant à la dépendance à l'égard du soutien du revenu, on constate que dans l'ensemble, Entrepreneur, SAE et PSP de même, dans une moindre mesure, que Tandem réduisent la durée d'une nouvelle période de prestations d'AE à l'issue de l'intervention, compte tenu des autres facteurs. Les anciens prestataires réadmissibles récents profitent davantage des interventions que ceux qui étaient prestataires d'AE au moment de l'intervention. En outre, les participants de Tandem qui ont bien réussi tendent à être des femmes. Par ailleurs, le fait d'avoir poursuivi des études postsecondaires, celui d'avoir eu une période d'admissibilité à l'AE qui chevauchait l'intervention et celui de ne pas avoir touché d'aide sociale avant l'intervention contribuent à réduire la durée des prestations d'AE. Il importe également de mentionner que dans l'ensemble, plus il s'est écoulé de temps depuis l'intervention, plus se prolonge la durée relative de la nouvelle période de prestations d'AE. Par contre, Expérience rurale a pour effet d'accroître la durée des prestations d'AE après l'intervention, dans l'ensemble et pour tous les segments à l'exception des anciens prestataires réadmissibles récents.

En ce qui concerne le recours à l'AS, la participation à Tandem semble en réduire la probabilité dans la période suivant l'intervention pour le segment des jeunes participants, tandis que SAE l'accroît pour les hommes seulement. La probabilité de recevoir de l'AS est aussi accrue par le fait de ne pas être marié, d'appartenir à une minorité, d'avoir des personnes à charge et d'avoir touché des prestations d'AS l'année précédant l'intervention.

**PIÈCE 8.7**
**Résumé des effets significatifs des programmes sur les variables de résultat découlant de la modélisation de régression***

| Mesure de résultat (Variable dépendante) | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Tenue d'un emploi actuel | + Tous les segments sauf les femmes et les prestataires | + Tous les segments | Aucun | Aucun | + Participants jeunes et âgés | - Aucun |
| Emploi actuel à plein temps | + Tous les segments sauf les prestataires | + Tous les segments | Aucun mais + pour les participants âgés | Aucun | + Seulement les participants âgés | Aucun |
| Employé pendant 12 semaines consécutives après l'intervention | + Tous les segments sauf les participants âgés et les prestataires | + Tous les segments sauf les prestataires | Aucun | Aucun | Aucun | Aucun |
| Pourcentage de semaines de travail après l'intervention | + Mais aucun dans les segments particuliers | + Tous les segments | Aucun mais - pour les jeunes et les prestataires | Aucun mais + pour les femmes | Aucun mais - pour les hommes | Aucun |
| Pourcentage de semaines en recherche d'emploi pendant la période de chômage après l'intervention | Aucun | - Tous les segments sauf les anciens prestataires réadmiss. récents | Aucun mais + pour les jeunes et les prestataires | Aucun | Aucun | Aucun |
| Salaire hebdomadaire actuel** | + Tous les segments sauf les participants âgés et les prestataires | + Hommes et anciens prestataires réadmiss. récents | Aucun | + Tous les segments sauf les prestataires | Aucun | Aucun |

**PIÈCE 8.7 (suite)**

| Mesure de résultat (Variable dépendante) | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Changement absolu dans le salaire hebdomadaire à comparer à l'année avant l'intervention ** | Aucun mais + pour les hommes | + Hommes, jeunes et anciens prestataires réadmiss. récents | Aucun | + Tous les segments sauf les femmes et les prestataires | Aucun | Aucun |
| Pourcentage du changement dans le salaire hebdomadaire a comparer à l'année avant l'intervention** | + Tous les segments sauf participants âgés et prestataires | + Hommes, jeunes et anciens prestataires réadmiss. récents | Aucun | + Tous les segments sauf les prestataires | Aucun | Aucun |
| Pourcentage de semaines à toucher de l'AE dans nouvelle période après l'intervention*** | - Femmes, jeunes et anciens prestataires réadmiss. récents | - Tous les segments sauf les prestataires | Aucun | - Tous les segments sauf les hommes et les prestataires | - Tous les segments sauf les prestataires | + Tous segments sauf les femmes et les anciens prestataires réadmiss. récents |
| Recours à l'AS après l'intervention | Aucun Mais - pour les jeunes | Aucun | Aucun | Aucun | Aucun mais + pour les hommes | Aucun |

* Indique le sens de l'impact (positif, négatif, aucun), compte tenu des autres facteurs, seulement lorsque la variable du programme a un impact significatif sur la variable de résultat dans les équations de la modélisation. La première ligne de chaque cellule donne l'impact pour l'ensemble de la population et la seconde rangée indique un impact significatif, le cas échéant, pour certains segments. Quand le sens de l'impact pour un segment donné n'est pas précisé c'est parce qu'il est le même que celui de l'ensemble de la population. L'absence de précision dans la seconde rangée d'une cellule signifie l'absence d'un impact significatif quel que soit le segment.

** Il n'y a pas eu d'analyse par segments pour ces mesures de résultat à cause de la petite taille des échantillons.

*** À noter qu'en l'occurrence, un impact négatif signifie un résultat positif.

# 9. Récapitulation et conclusion

## 9.1 Bien-fondé

Étant donné que les PMP visent l'autosuffisance des clients, ces programmes sont compatibles de façon générale avec l'objet de la Loi sur l'assurance-emploi et celui de l'EMDT. Toutefois, afin de mieux relier les travailleurs et les employeurs, il y a lieu d'améliorer la coordination des programmes offerts par DRH-NB, dont la clientèle est formée de travailleurs et de prestataires de l'aide sociale, avec ceux du ministère du Travail qui procure des prestations et des mesures à sa clientèle composée d'employeurs.

Quoique les PMP puissent, dans une certaine mesure, sembler faire double emploi avec d'autres programmes provinciaux et fédéraux existants (notamment les programmes fédéraux d'intérêt national qui s'adressent aux jeunes, aux Autochtones et aux personnes handicapées), il ne semble pas y avoir de problème majeur de dédoublement ni de signes que des programmes iraient à contre-courant les uns des autres. De l'avis de nombreuses personnes-ressources, les difficultés mineures à cet égard peuvent être assimilées à des malaises de croissance qui vont probablement se résorber au fur et à mesure de la mise en oeuvre de l'Entente.

Dans l'ensemble, les PMP semblent répondre aux besoins des clients et des collectivités. Les programmes sont suffisamment souples pour être adaptés aux besoins de la clientèle à qui ils viennent véritablement en aide, et ils favorisent vraiment le retour au travail. Cependant, des répondants se sont dits inquiets du fait que certains clients dans le besoin sont « laissés pour compte ». Il s'agit, en particulier, des jeunes, des personnes handicapées, des personnes sous-employées ou qui ont très peu de chance d'avoir un emploi stable, ainsi que des petites et moyennes entreprises en proie à des compressions budgétaires (et qui, ne pouvant offrir des occasions d'emploi qui présentent un apport différentiel, ne sont donc pas admissibles aux subventions salariales prévues dans le cadre de Tandem). Souvent, toutefois, on attribue ces problèmes aux dispositions de la Loi plutôt qu'à l'Entente elle-même. L'inadmissibilité de certaines personnes serait donc due à la Loi sur l'assurance-emploi (notamment à sa définition de « client de l'AE »).

## 9.2 Conception et exécution

Il règne encore une certaine confusion et un certain malaise quant aux rôles et aux responsabilités qui sont maintenant dévolus aux divers intervenants. Ainsi, des fonctionnaires fédéraux passés au service de la province sont encore en train de s'adapter à leur nouveau rôle, à leur nouvel environnement et à la culture ambiante; en ce qui concerne les fonctions d'accueil et le modèle de prestation des services dans les installations communes, on ne saisit pas bien la distinction entre les rôles et les responsabilités de nature fédérale par opposition à provinciale; certains fonctionnaires fédéraux ignorent quel est au juste leur nouveau rôle sous l'égide de l'EDMT; le

personnel n'est pas sûr du niveau de gouvernement qui a la première responsabilité des clients dans les domaines qui semblent donner lieu à du chevauchement (comme les programmes à l'intention des jeunes, des personnes handicapées et des Autochtones); certains fonctionnaires de DRH-NB et du ministère du Travail se demandent quelles sont leurs responsabilités respectives à l'égard de Prêts et subventions de perfectionnement. La confusion semble être surtout attribuable au manque de communication dans les bureaux et entre les niveaux de gouvernement.

Le consensus veut que les partenaires ou intervenants actuels — DRHC, DRH-NB et le ministère du Travail — soient probablement suffisants pour l'instant et que l'EDMT soit déjà assez complexe. Une fois la mise en oeuvre de l'Entente terminée, d'autres intervenants pourraient peut-être y jouer un plus grand rôle en matière de consultation, de planification et de conception. Ces partenaires pourraient être des employeurs du secteur privé ou provenir du secteur bénévole, des organisations communautaires locales et des commissions de développement économique.

La mise en oeuvre de l'EMDT est tenue comme une réussite sous de nombreux aspects. Par exemple, le transfert des crédits fédéraux et celui du personnel fédéral se sont effectués en douceur. Les communications étaient bonnes, le changement a été bien géré et on s'est préoccupé des besoins des fonctionnaires fédéraux passés au service de la province, de manière à protéger leurs avantages financiers et sociaux. En outre, la collaboration entre les trois parties et les deux niveaux de gouvernement ainsi que la volonté de collaborer sur le terrain par l'intermédiaire des équipes d'implantation locales et des comités régionaux ont grandement facilité la mise en oeuvre. Dans l'ensemble, l'exécution du programme et la fourniture d'un bon service à la clientèle semblent avoir été assurées tout au long du processus.

Par contre, certains aspects de la mise en oeuvre paraissent s'être moins bien déroulés. Mentionnons, entre autres, le désaccord majeur entre les gouvernements fédéral et provincial au sujet des ressources nécessaires à la mise en oeuvre de l'Entente. En particulier, les responsables provinciaux estiment avoir droit à plus de ressources afin d'éponger les dépenses énormes associées à la mise en oeuvre de l'EDMT et à l'aménagement des installations communes. À leurs yeux, les coûts n'ont pas été prévus assez soigneusement au moment des négociations.

À ce propos, les partenaires fédéraux aussi bien que provinciaux se montrent mécontents des négociations initiales. À cause des pressions de part et d'autre, l'Entente a été conclue en vitesse dans l'intention de revenir plus tard, au cours de la mise en oeuvre, sur de nombreux détails — présentés comme des principes de gestion plutôt que des détails d'ordre pratique. Si bien que beaucoup de ces détails restent en suspens et constituent pour toutes les parties une cause de confusion et de frustration.

Des personnes-ressources croient en outre que l'absence d'un gestionnaire de projet qui aurait été chargé à part entière de la planification et de la coordination a beaucoup nui à la mise en oeuvre de l'Entente. Ce responsable aurait pu en surveiller et coordonner le déroulement général, faciliter la communication entre les trois parties et régler

efficacement les problèmes à mesure qu'ils se présentaient. Le caractère inadéquat des systèmes d'information et de contrôle et leur manque d'intégration ont également nui à la planification et à la gestion de l'Entente.

Les tentatives faites à l'administration centrale et dans les bureaux en vue de planifier en commun la mise en oeuvre ont permis de préciser les rôles et les responsabilités, mais les plans ont tardé à être mis en application (pour diverses raisons liées au transfert des fonctionnaires fédéraux, aux ressources, à l'incompatibilité des systèmes d'information et à l'aménagement des installations communes). L'absence d'un gestionnaire de projet est aussi perçue, ainsi que nous l'avons mentionné, comme un important obstacle à la planification de l'EDMT, à sa coordination et à sa mise en oeuvre.

Étant donné la complexité de la tâche qui consistait à mettre en oeuvre les PMP et l'EDMT, beaucoup de répondants sont d'avis que le service à la clientèle a été très peu perturbé. Il n'y a qu'une exception à la règle, soit la perturbation causée dans le service à la clientèle par le retard survenu dans la mise en application du volet des PSP concernant les prêts. Des clients ont téléphoné à maintes reprises pour savoir quand le programme serait disponible au complet, mais sans obtenir de réponse définitive. On leur a plutôt demandé de vérifier plus tard afin de savoir s'ils obtiendraient un prêt. Cette incertitude a contrecarré la planification de leurs études ou de leur formation. De plus, le retard dans l'aménagement des installations communes a causé de la confusion chez les clients dirigés vers plusieurs endroits différents pour obtenir de l'aide (p. ex., le CRHC, DRH-NB et des clubs de recherche d'emplois).

Le processus de mise en oeuvre de l'EDMT a causé certains ennuis au personnel. Bien que le transfert des fonctionnaires fédéraux se soit apparemment très bien déroulé au début (du point de vue des communications, de la gestion du changement et des offres financières), des employés qui travaillent maintenant pour la province se sentent isolés et confus et ils ont de la difficulté à s'adapter à leur nouvel environnement. Beaucoup ressentent encore le besoin de se faire clairement expliquer les PMP de même que leur nouveau rôle et leurs nouvelles responsabilités. Les employés de première ligne trouveraient très utile, par exemple, d'avoir un seul système d'information, automatisé et convivial, sur les nouveaux programmes.

Il a toujours existé au Nouveau-Brunswick une bonne collaboration entre les gouvernements fédéral et provincial, et l'EDMT a fourni l'occasion de raffermir le partenariat entre DRHC, DRH-NB et le ministère du Travail. La Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick (formée de représentants patronaux et syndicaux, des groupes visés par l'équité professionnelle et des établissements d'enseignement) a aussi été consultée dans le cadre de la mise en oeuvre de l'EDMT. Il y a également eu des consultations auprès des organisations communautaires bien que, de l'avis de certains répondants, il y ait là matière à amélioration.

Il reste beaucoup à faire, nous l'avons dit, pour adapter les systèmes d'information en vue de contrôler l'exécution du programme et ses résultats. Il semble nécessaire de préciser les exigences en matière de comptes à rendre et de responsabilité à l'égard de tels et tels

résultats, de définir des mesures de résultat valables et de mieux intégrer les systèmes d'information (incompatibles pour l'instant) appartenant aux trois parties. Il existe aussi des problèmes touchant les renseignements personnels, parce que les parties devront partager l'information qu'elles détiennent sur les clients. Les responsables des systèmes attendent des directives à ce sujet de la part des responsables du programme.

En ce qui concerne maintenant les effets des installations communes, on pourrait les résumer ainsi : 1) Les services se sont améliorés ou bien ils n'ont pas subi de changement. Parmi les améliorations, mentionnons la commodité du guichet unique; de meilleurs centres de ressources aux fins de l'Information sur le marché du travail; l'accélération du processus d'approbation de certains programmes du ministère du Travail et l'offre de meilleurs services aux prestataires de l'aide sociale. 2) Les clients sont généralement satisfaits des endroits où les installations sont entièrement mises en commun mais ils ne perçoivent pas de différence dans les services obtenus. 3) Dans les bureaux où les installations sont partiellement ou entièrement communes, la plupart des employés ne voient pas de modification dans le service à la clientèle, quoique quelques-uns pensent qu'il s'est détérioré parce que les services d'accueil sont mal conçus, que l'acheminement des clients se fait mal, que le nombre de contacts avec les clients a augmenté et que les activités ministérielles entrent plus souvent en conflit. Les employés sont plus susceptibles que les clients de croire que l'effet des installations communes a été négatif parce qu'ils voient de l'intérieur les difficultés qu'impose l'intégration des trois différentes organisations.

Les installations communes n'ont pas donné lieu à une baisse de service à comparer à celui que le gouvernement fédéral était auparavant seul à offrir, mais elles n'ont pas non plus favorisé l'intégration des services d'information et la fourniture d'un service sans interruption. Les employés espéraient vivement que les installations communes accroissent la communication interministérielle et l'accès à l'information relative aux programmes et aux clients des autres ministères, et ils s'attendaient par conséquent à être mieux en mesure de fournir de bons services. Leurs espoirs ne s'étant pas matérialisés dans toute la mesure voulue, ces fonctionnaires s'en trouvent frustrés et déçus.

En vue d'améliorer l'exécution des PMP au moyen des installations communes, les trois ministères en cause devront régler les questions suivantes qui ressortent de l'évaluation : l'harmonisation des opérations ministérielles et des modes de prestation des services; l'aménagement d'un service d'accueil commun aux trois ministères et pouvant accueillir tous les groupes de clients, de manière à transformer le service d'accueil en un centre d'information capable de répondre à toutes les demandes de renseignement des clients; le partage des frais d'administration; le réexamen des besoins d'information de chaque ministère et l'amélioration de l'échange d'information; l'amélioration des communications interministérielles; l'établissement d'une structure fonctionnelle rationalisée, capable d'aplanir rapidement les difficultés et qui représente les intérêts d'un CSRH intégré. Les installations communes ne doivent pas seulement consister dans la réunion sous le même toit de tous les services d'emploi; elles exigent des trois ministères qu'ils intègrent leurs services et collaborent franchement entre eux.

En ce qui concerne la fourniture des services, les données qualitatives laissent entendre que les programmes répondent majoritairement aux besoins de la clientèle et sont suffisamment souples pour être adaptés aux conditions locales. Toutefois, l'uniformité du traitement dans le cadre de PSP est mise en doute vu la grande flexibilité dont jouissent les gestionnaires de cas et les régions dans l'exécution du programme. En outre, il y aurait lieu d'améliorer la promotion de toutes les PMP. La plupart des clients, travailleurs aussi bien qu'employeurs, semblent avoir appris l'existence des programmes par le bouche à oreille et trouvent qu'ils ne sont pas assez bien connus.

Beaucoup de groupes cibles, notamment les jeunes, les femmes d'un certain âge et les personnes handicapées, donnent l'impression de ne pas avoir un aussi bon accès que les autres aux programmes parce qu'ils ne sont pas admissibles à l'AE. Les deux niveaux de gouvernement s'efforcent encore de départager leurs responsabilités respectives à l'égard des Autochtones.

Le point n'est pas encore fait sur le partage de l'accès aux systèmes IMT et Service de placement électronique entre les trois partenaires. Les difficultés techniques ont constitué un obstacle majeur

Selon les observations découlant du sondage auprès des employeurs, ceux de ces derniers qui ont participé à des programmes de subvention salariale tendent dans l'ensemble à en être plutôt satisfaits même si de nombreux aspects laissent à désirer, en particulier en ce qui concerne la sensibilisation aux programmes et le caractère opportun de certains aspects (comme la période de non-remboursement). Les employeurs sont aussi d'avis que la qualité des participants, les programmes eux-mêmes et les services reçus du gouvernement se sont quelque peu améliorés depuis la mise en oeuvre de l'EDMT.

Les résultats du sondage auprès des participants laissent également entendre qu'en général, les participants sont très satisfaits des services obtenus. Les taux de satisfaction les plus élevés concernent les services reçus d'un organisme communautaire, après quoi viennent les services gouvernementaux et le programme d'emploi le plus récent. Les taux de satisfaction les plus faibles touchent, en général, la disponibilité de l'information sur les programmes et les services, ce qui est conforme aux observations qualitatives qui témoignent d'un manque de sensibilisation aux PMP de la part de la clientèle.

D'après les suggestions des employeurs et des participants, il faudrait, afin d'améliorer les programmes, renforcer la promotion et la publicité à leur sujet, assurer une meilleure pertinence entre les besoins des employeurs et des clients, élargir l'admissibilité aux programmes et assouplir leurs règles d'utilisation.

## 9.3 Le succès obtenu jusqu'ici

L'obligation de résultat constitue un élément important de l'EDMT. La mesure avec laquelle trois des objectifs de résultat de l'Entente ont été atteints en est un indicateur. D'abord, il ressort du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'AE pour 1998* qu'au Nouveau-Brunswick, durant l'année financière 1997-1998, sur les 7 947 retours au travail

que les prestations et mesures découlant de l'EDMT devaient produire, 5 546 se sont réalisés (soit environ 70 p. 100). Nous avons, dans le cadre de notre évaluation, estimé que sur les quelque 8 000 participants des PMP à l'étude, 6 261 sont retournés au travail pendant 12 semaines consécutives. Cela laisse entendre que dans les données administratives, l'indicateur de résultat qui s'appliquait à toutes les prestations et mesures sous-estime sans doute le nombre de retours au travail. En février 1999, plus de 10 000 participants des PMP étaient retournés au travail. Ensuite, toujours selon le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'AE pour 1998*, seulement 50 p. 100 environ des économies attendues en raison des prestations d'AE non payées à la suite d'un retour au travail ont été réalisées. Selon nos estimations, les prestations et mesures à l'étude se sont traduites par des économies allant de 6,6 à 7,9 millions de dollars au titre du non-versement des prestations d'AE durant l'année financière 1997-1998, économies qui se sont situées entre 11,3 et 14,1 millions de dollars environ pour les deux années financières, 1997-1998 et 1998-1999. Enfin, seulement 56 p. 100 des participants des PMP à l'étude étaient des prestataires d'AE actifs, ce sont des taux bien inférieurs à l'objectif de 65 p. 100 qui s'appliquait seulement aux bénéfices provinciaux.

Les données recueillies au cours de l'évaluation nous ont permis de mesurer le succès obtenu jusqu'ici, dans la perspective des clients, des employeurs et des collectivités.

Il importe de souligner que les mesures d'impact dont il est question ici ne sont que préliminaires et que nous serons mieux à même de présenter des mesures plus définitives lors d'une évaluation sommative des effets étalés sur un plus grand laps de temps. Des interventions comme celles d'Entrepreneur et de Tandem, qui débouchent sur des résultats immédiats en matière d'emploi, peuvent sembler dans le cadre d'une évaluation formative plus propices que d'autres dont les effets sur l'emploi ne sont pas immédiats.

## *Résultats pour les clients*

### Situation d'emploi

Plus de la moitié des participants des PMP qui détenaient un emploi au moment du sondage affirment que leur participation a joué un rôle important pour l'obtention de cet emploi.

- Le pourcentage est particulièrement élevé pour Tandem et Entrepreneur, et il est légèrement supérieur pour les anciens prestataires réadmissibles à comparer aux prestataires d'AE.

L'observation de la situation d'emploi après l'intervention révèle, sous la majorité des aspects, de meilleurs résultats d'emploi pour les participants en regard des non-participants.

- Plus de 60 p. 100 des participants ont eu un emploi d'une durée quelconque après l'intervention.

- Les participants d'Entrepreneur et de Tandem déclarent des pourcentages particulièrement élevés (88-96 p. 100).

- Toutefois, moins de la moitié des participants de PSP ont eu un emploi à l'issue de leur participation.

- Les prestataires d'AE étaient un peu plus susceptibles de travailler que les anciens prestataires réadmissibles et les membres du groupe témoin.

Les emplois détenus par les participants d'Entrepreneur et de Tandem dans la période suivant l'intervention tendaient à être plus stables.

- Les finissants de PSP étaient les moins susceptibles d'avoir tenu un emploi ayant duré au moins 12 semaines, et les participants de SAE étaient le moins susceptibles de n'avoir eu qu'un seul employeur. Les travailleurs âgés étaient les plus susceptibles d'avoir un emploi durable.

- Les prestataires d'AE tendaient à avoir occupé un emploi d'une durée plus longue que celui des anciens prestataires réadmissibles et auraient donc été avantagés en comparaison de ces derniers.

Les participants d'Entrepreneur et de Tandem étaient les plus susceptibles d'avoir eu un emploi après l'intervention (les premiers à titre de travailleurs autonomes et les seconds comme employés à plein temps).

- Les participants d'Action travail et d'Expérience rurale ont connu le taux de chômage le plus élevé dans la période postérieure au programme; il se situait aux environs de 50 p. 100.

- Dans la période postérieure au programme (soit de la première semaine jusqu'au moment du sondage), les participants de la plupart des programmes ont connu une hausse de l'incidence d'un emploi et de la poursuite des études et une baisse de l'incidence du chômage.

- Alors que les membres du groupe témoin étaient plus susceptibles d'avoir un emploi que les participants ayant le statut de prestataire d'AE, l'incidence d'un emploi à plein temps et la proportion des personnes aux études étaient supérieures pour ces derniers.

- Le quart des personnes sans emploi et ne faisant pas partie du marché du travail avant l'intervention ont trouvé un emploi à plein temps après l'intervention, et près du dixième en ont trouvé un à temps partiel. Le cinquième des travailleurs à temps partiel avant l'intervention sont devenus des travailleurs à plein temps.

### Qualité de l'emploi

La vaste majorité (près de 90 p. 100) des participants ayant un emploi travaillaient plus de 30 heures par semaine dans leur emploi courant.

- L'effet des interventions varie assez peu si ce n'est l'incidence assez forte d'un travail à temps partiel pour les participants d'Action travail et de SAE et l'incidence élevée de longues heures de travail pour les participants d'Entrepreneur.

- Les participants masculins travaillaient un plus grand nombre d'heures que les participantes.

- Environ la moitié des participants avaient un emploi à l'année, les clients de Tandem et d'Entrepreneur ayant à cet égard l'incidence la plus forte.

- Les membres du groupe témoin étaient plus susceptibles que les prestataires d'AE d'avoir un emploi à l'année, et moins susceptibles que ces derniers d'avoir un emploi occasionnel ou à contrat.

- Les participants de PSP touchaient le salaire hebdomadaire le plus élevé, et ceux d'Action travail, le plus faible.

- Les prestataires d'AE gagnaient un peu plus que les anciens prestataires réadmissibles, reflet de l'expérience professionnelle des deux groupes.

- Les participants gagnaient un peu plus que les membres du groupe témoin, ce qui révèle un certain bénéfice pour les personnes ayant pris part aux PMP.

### Rétention et abandon

Un peu moins de la moitié des participants ayant touché une subvention salariale ont continué à travailler pour leur employeur d'accueil.

- Ce taux est particulièrement élevé pour Tandem, à comparer à Expérience rurale et à Action travail, vu que ces deux derniers programmes sont axés sur des projets.

- Les prestataires d'AE sont légèrement plus susceptibles que les anciens prestataires réadmissibles d'avoir été embauchés.

- Parmi les raisons invoquées pour ne pas embaucher des travailleurs ayant épuisé leur subvention salariale, celle du manque de ressources prédomine notamment parmi les employeurs d'Action travail et d'Expérience rurale.

- Une autre raison importante réside dans la nature temporaire ou saisonnière du travail, raison que mentionnent notamment les employeurs de Tandem et d'Expérience rurale; ces derniers mentionnent fréquemment aussi le manque de travail.

- Le tiers des employeurs ont « perdu » des travailleurs avant la fin de la subvention salariale.

- Cette proportion ne varie pas sensiblement selon les divers programmes de subvention salariale.

- Les employeurs d'Expérience rurale sont les plus susceptibles d'avoir perdu des travailleurs.

- La démission avant la fin de la subvention est la raison que donnent le plus souvent les employeurs pour expliquer la perte d'un employé. Parmi les autres raisons mentionnées fréquemment, il y a le manque d'aptitude pour la formation, une mauvaise attitude, l'incompétence, les difficultés personnelles et l'obtention d'un autre emploi.

### Apport différentiel

Près des trois quarts des employeurs ayant touché une subvention salariale prêtent un caractère différentiel aux postes qu'ils ont confiés aux travailleurs embauchés.

- Environ le cinquième disent qu'ils auraient embauché quelqu'un sans demander de l'aide (absence complète d'un apport différentiel).

- Les employeurs d'Action travail sont les plus susceptibles de dire que les emplois confiés à des travailleurs bénéficiant d'une subvention salariale avaient un caractère différentiel.

- L'apport différentiel augmente en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise, et il est élevé en ce qui concerne les organisations municipales ainsi que les entreprises saisonnières et à faible croissance.

### Chômage et recherche d'emploi

Les participants sont restés en moyenne sans emploi pendant environ 30 p. 100 du temps écoulé entre la fin du programme et le moment du sondage.

- Les moyennes les plus élevées appartiennent aux participants d'Expérience rurale et d'Action travail (36 et 43 p. 100), et les plus faibles, à ceux d'Entrepreneur (environ 8 p. 100).

- Les prestataires d'AE ont connu moins de chômage que les anciens prestataires réadmissibles, reflet de leur expérience professionnelle, et moins aussi que les membres du groupe témoin, d'où l'on peut conclure à un certain avantage des PMP.

- Le chômage augmente avec l'âge, il est plus élevé chez les femmes, et il baisse avec le niveau de scolarité.

- D'après, les résultats relatifs à la recherche d'emploi, les participants d'Entrepreneur étaient les moins susceptibles de chercher du travail tout en étant sans emploi. C'est peut-être parce que les clients d'Entrepreneur peuvent toucher des prestations d'AE pendant qu'ils mettent sur pied leur entreprise et ce, pendant toute la période sans qu'ils soient obligés de déclarer leur revenu.

- Les participants d'Action travail et d'Expérience rurale sont ceux qui ont cherché du travail pendant le plus grand pourcentage du temps écoulé depuis l'intervention.

- Les membres du groupe témoin tendent à être restés plus longtemps en chômage que les participants et à avoir cherché du travail pendant plus longtemps qu'eux, ce qui laisse supposer que les prestations et mesures provinciales présentent un certain avantage.

- Les participants de SAE étaient plus susceptibles que ceux des autres PMP d'envoyer leur curriculum vitae et de compter sur les journaux.

- Les participants d'Expérience rurale et d'Action travail ont eu tendance à s'en remettre au bouche à oreille afin de trouver du travail.

- L'envoi de son curriculum vitae est associé aux jeunes, aux femmes et aux plus scolarisés.

### Recours au soutien du revenu

Environ le quart des participants ont connu après l'intervention une nouvelle période de prestations d'AE; les taux vont de 3 p. 100 pour les participants d'Entrepreneur à plus de 50 p. 100 pour les clients d'Action travail et d'Expérience rurale.

- Les non-participants étaient légèrement plus susceptibles que les participants de recourir à l'AE, ce qui laisse entendre qu'il pourrait être plus avantageux de participer aux PMP plutôt qu'à d'autres services d'emploi.

Près du dixième des participants seulement ont reçu de l'aide sociale dans la période postérieure à l'intervention.

- Ce sont les participants d'Action travail et de SAE qui déclarent l'incidence la plus élevée et ce, pendant le plus grand pourcentage de temps. Les anciens prestataires réadmissibles sont plus susceptibles d'avoir reçu de l'AS que les prestataires d'AE; les membres du groupe témoin en sont le moins susceptibles, mais ceux qui en ont reçu l'ont fait pendant un plus grand pourcentage de temps.

### Attitudes et compétences

Les données qualitatives et quantitatives réunies aux fins de la présente évaluation montrent que les participants des PMP ont accru leur compétence et amélioré leur attitude à l'égard du travail et de l'apprentissage.

- Parmi les résultats psychologiques mentionnés spécifiquement, il y a l'accroissement de la confiance en soi, une impression d'accomplissement, de la dignité et une appréciation des avantages que procure le fait de contribuer au développement de son capital humain.

- Dans l'optique du marché du travail, les participants ont acquis une meilleure connaissance du marché du travail, renforcé leur aptitude à se fixer des objectifs professionnels de même qu'amélioré leurs compétences propres à l'emploi et leurs techniques de recherche d'emploi.

- Les avantages déclarés par les participants sont corroborés du fait qu'en réponse au sondage, entre 75 et 89 p. 100 des employeurs ayant touché une subvention salariale ont exprimé l'avis que la participation aux programmes a été bénéfique pour les clients du point de vue de leur attitude à l'égard de l'apprentissage et de la formation, des compétences propres à l'emploi et de l'état de préparation au travail.

- L'écart le plus marqué se situe entre Action travail et Tandem à propos de l'impact sur l'attitude à l'égard du travail et de l'apprentissage (89 contre 74 p. 100). Six employeurs sur dix sont d'avis que les participants étaient prêts à occuper un emploi à la fin de la subvention salariale.

Environ huit employeurs sur dix ont procuré aux participants des PMP une formation propre à l'emploi et de l'orientation, et cela dans tous les programmes liés à une subvention salariale.

- Environ la moitié ont offert à leurs recrues une rotation des tâches, une formation personnelle, du mentorat et du jumelage.

- La formation en informatique et l'orientation professionnelle sont les deux services les moins souvent mentionnés (notamment dans le cas d'Expérience rurale) outre les conseils en recherche d'emploi (notamment dans le cas de Tandem).

### *Résultats de la modélisation*

Nous avons effectué une modélisation économétrique pour trois ensembles de mesures touchant les résultats pour les clients : l'emploi, le salaire et le recours au soutien du revenu. Pour cette analyse, les résultats étaient mesurés en fonction des interventions tout en contrôlant le temps écoulé depuis l'intervention, les antécédents sociodémographiques et relatifs au travail ainsi que l'utilisation d'autres services. Nous avons réalisé des analyses distinctes en fonction du sexe, de l'âge et du statut de prestataire. Ce dernier segment comprend les prestataires d'AE actifs et les anciens prestataires réadmissibles « récents », c'est-à-dire dont la période de prestations a pris fin dans les six mois précédant l'intervention à l'étude. Rappelons qu'une évaluation sommative pourra produire des résultats plus définitifs parce que les effets des interventions comme celles d'Action travail, de SAE et de PSP, qui ont une période de gestation plus longue, seront étalés sur un plus long laps de temps.

En ce qui concerne les quatre mesures de l'emploi — ayant actuellement un emploi, employé à plein temps, employé pendant au moins 12 semaines consécutives dans la période suivant l'intervention et semaines de travail depuis l'intervention — la participation à Tandem et à Entrepreneur procure de manière constante des résultats positifs par opposition à la non-participation à ces programmes. En général, le résultat se

maintient après l'insertion des variables de contrôle dans le modèle et pour la plupart des segments fondés sur l'âge, le sexe et le statut de prestataire. Comme principales exceptions à la règle, mentionnons que la participation à Tandem n'a pas été avantageuse pour les prestataires d'AE actifs en ce qui concerne les résultats d'emploi, pour les femmes en ce qui concerne la tenue d'un emploi actuel, et pour les participants âgés en ce qui concerne la tenue d'un emploi pendant 12 semaines consécutives, et pour l'un ou l'autre des segments en ce qui concerne la tenue d'un emploi. La participation à Entrepreneur n'a pas favorisé non plus les prestataires d'AE du point de vue des 12 semaines consécutives de travail. De manière générale, la poursuite d'études postsecondaires et un intérêt préalable pour entrer sur le marché du travail étaient d'importants présages d'une réussite dans le domaine de l'emploi.

Les résultats montrent que d'autres interventions ont eu pour certains segments des résultats spécifiques sur l'emploi. En ce qui a trait à la probabilité d'avoir un emploi après l'intervention, Entrepreneur et Tandem ont eu un impact positif pour la plupart des segments tandis que SAE a exercé une influence positive sur les deux groupes de participants selon l'âge. Répétons qu'un niveau de scolarité supérieur et l'intérêt à entrer sur le marché du travail contribuent positivement à l'atteinte de ce résultat. Par contre, le fait d'être un homme, l'appartenance à une minorité et l'absence de personnes à charge y contribuent négativement. Fait intéressant, la condition de chômeur l'année précédant l'intervention a un effet positif sur les chances de trouver du travail après l'intervention.

Quant à la probabilité d'avoir un emploi à plein temps, outre les effets positifs de Tandem et d'Entrepreneur, SAE et Action Travail présentent un avantage pour les participants âgés. La poursuite d'études supérieures constitue, ici encore, un bon indice d'effet positif pour la plupart des segments. Un salaire supérieur à 30 000 $ laisse aussi présager la tenue d'un emploi à plein temps pour les femmes, les jeunes et les anciens prestataires réadmissibles récents.

En ce qui concerne les chances d'avoir travaillé pendant 12 semaines consécutives après l'intervention, mis à part les effets positifs de Tandem et d'Entrepreneur dans l'ensemble, aucune autre intervention n'a eu d'effet sur ce résultat. On ne saurait vraiment s'étonner de ce que la probabilité de travailler pendant 12 semaines consécutives augmente pour tous les segments en fonction du temps écoulé depuis l'intervention. Les études supérieures entraînent des effets positifs en particulier pour les femmes et les jeunes participants, tout comme le fait la possession d'un diplôme d'études secondaires seulement, pour tous les segments à l'exception des hommes et des prestataires d'AE. L'âge a un impact négatif en particulier pour les femmes, les hommes et les prestataires d'AE. Le fait d'être de langue maternelle française influe négativement aussi sur ce résultat pour la plupart des segments, reflet sans doute du fait que ce groupe se trouve dans les régions de la province où la conjoncture économique est la plus mal en point. L'intérêt préalable à l'égard du marché du travail et le fait d'avoir subi des pertes d'emploi constituent des facteurs de réussite pour tous les segments à l'exception des jeunes et des anciens prestataires réadmissibles récents. Il est intéressant de voir que l'utilisation de services d'emploi en libre-service a une influence négative sur la variable de résultat dans l'ensemble et pour les prestataires d'AE.

Pour la quatrième mesure de l'emploi — les semaines d'emploi depuis l'intervention — PSP exerce une influence positive sauf pour les femmes, l'influence de SAE est négative sauf pour les hommes et celle d'Action travail est négative également sauf pour les prestataires d'AE, sans compter l'impact positif d'Entrepreneur (dans l'ensemble et pour tous les segments) et de Tandem (dans l'ensemble). Il existe d'autres observations intéressantes, dont celles-ci :

- Le temps écoulé depuis l'intervention fait augmenter dans tous les segments le pourcentage des semaines de travail, sauf pour les anciens prestataires réadmissibles récents.

- Le pourcentage des semaines de travail augmente pour les femmes, les jeunes et les prestataires d'AE qui ont fait des études postsecondaires, tandis que l'intérêt préalable pour entrer sur le marché du travail le fait augmenter pour tous les segments à l'exception des participants âgés et des anciens prestataires réadmissibles récents.

- Chose intéressante, le fait d'avoir été en chômage le mois précédant l'intervention et celui d'avoir été employé l'année la précédant constituent des facteurs de réussite pour la plupart des segments, comme le fait d'avoir déjà perdu des emplois.

- L'utilisation de services d'emploi en libre-service réduit le pourcentage des semaines de travail pour les hommes et les jeunes participants. La consultation d'un conseiller a un effet positif dans l'ensemble et pour les femmes et les jeunes participants.

Les résultats de la modélisation touchant le pourcentage de semaines à chercher du travail montrent que seul Entrepreneur a pour effet de le réduire, dans l'ensemble et pour tous les segments à l'exception des anciens prestataires réadmissibles récents, tandis que l'effet d'Action travail est de hausser le pourcentage mais seulement pour les jeunes et les prestataires d'AE. En fait, aucune intervention ne semble exercer de l'influence sur la recherche d'emploi parmi les anciens prestataires réadmissibles récents. De façon générale, les variables de contrôle touchant les semaines écoulées depuis l'intervention et le nombre de pertes d'emploi avant l'intervention jouent négativement sur cette variable de résultat. Le recours antérieur à l'aide sociale et l'utilisation de services d'emploi en libre-service agissent positivement sur la recherche d'emploi pour tous les segments.

Du point de vue des résultats sur le salaire, Tandem, Entrepreneur et PSP ont un impact positif sur les trois mesures en cause. L'effet de PSP se vérifie de manière générale pour tous les segments alors que dans le cas d'Entrepreneur et de Tandem, il se vérifie pour les hommes, les jeunes participants et les anciens prestataires réadmissibles récents. Il convient aussi de mentionner, entre autres, les observations suivantes :

- Tandem et Entrepreneur n'ont aucun effet sur le salaire des participants âgés et des prestataires d'AE. Parmi les variables de contrôle qui exercent une influence positive sur le salaire hebdomadaire actuel, mentionnons le fait d'avoir poursuivi des études postsecondaires, d'être un homme, d'avoir reçu jusqu'à concurrence de deux ans des prestations d'AE dans la période précédant l'intervention et d'avoir gagné un revenu supérieur avant l'intervention.

- En ce qui concerne la croissance absolue du salaire, Tandem n'a un effet que pour les hommes, Entrepreneur en a un pour les hommes, les jeunes participants et les anciens prestataires réadmissibles récents, tandis que PSP en a pour tous les segments à l'exception des femmes et des prestataires d'AE. La tenue d'un emploi l'année précédant l'intervention et un niveau de scolarité supérieur influent positivement sur l'augmentation du salaire. L'âge constitue un facteur positif pour les hommes mais un empêchement pour les femmes.

- En ce qui a trait au taux de croissance du salaire, PSP le favorise pour tous les segments à l'exception des prestataires d'AE, tandis que Tandem le favorise pour les hommes seulement et Entrepreneur pour les hommes, les jeunes et les anciens prestataires réadmissibles récents. Les semaines écoulées depuis l'intervention, la tenue d'un emploi l'année précédant l'intervention, le niveau de scolarité et le fait d'être un homme sont toutes des variables ayant une influence positive. L'intérêt préalable à l'égard de la formation, l'utilisation d'autres services d'emploi et le fait d'être francophone ont un effet négatif sur la croissance du salaire, dans ce dernier cas en raison sans doute d'une concentration dans des régions aux conditions économiques défavorables.

En ce qui a trait au pourcentage de semaines à toucher des prestations d'AE, Entrepreneur, PSP et SAE ont pour effet de réduire le recours à ces prestations pour tous les segments à l'exception des prestataires, tandis que Tandem le réduit uniquement pour les femmes, les jeunes participants et les anciens prestataires réadmissibles récents. Expérience rurale a pour effet d'accroître le recours à l'AE pour la plupart des segments, tandis qu'Action travail n'exerce aucune influence. Quant à l'impact des variables de contrôle, les semaines écoulées depuis l'intervention (pour la majorité des segments) et des pertes d'emploi nombreuses subies précédemment font augmenter la durée des prestations d'AE (pour tous les segments sauf les hommes et les anciens prestataires réadmissibles récents), alors qu'un niveau de scolarité supérieur (uniquement pour les anciens prestataires réadmissibles récents) et le chevauchement de plusieurs semaines d'admissibilité à l'AE (pour tous les segments) ont pour effet de réduire le nombre de semaines.

Enfin, la modélisation du recours à l'AS après l'intervention révèle que Tandem le fait diminuer en ce qui concerne les jeunes participants seulement, alors que SAE le fait augmenter parmi les hommes seulement. Le recours antérieur à l'AS accroît la probabilité d'y recourir à nouveau après l'intervention pour tous les segments à l'exception des participants âgés, tout comme l'appartenance à une minorité, mais seulement pour les hommes, les jeunes participants et les anciens prestataires réadmissibles récents. Par contre, le fait d'être marié et l'absence de personnes à charge réduisent les chances de recourir à l'AS, dans le dernier cas pour tous les segments sauf les hommes et les participants âgés, dans le premier pour les femmes, les participants âgés et les prestataires d'AE.

## Résultats pour l'employeur

Selon les discussions de groupe et les études de cas, la participation des employeurs aux programmes de subvention salariale leur a été profitable.

- Les deux initiatives d'adaptation à la croissance de SAA, étudiées dans le cadre de la présente évaluation, ont permis une augmentation du chiffre d'affaires.

- Parmi les autres avantages, mentionnons une meilleure compréhension de la gestion et du marketing, une confiance accrue dans l'orientation de la compagnie, l'établissement d'un plan d'entreprise et d'une stratégie de marketing, et une plus grande sensibilisation aux services de soutien offerts aux entreprises.

Le sondage réalisé auprès des employeurs montre que leur organisation a profité de la participation aux programmes de subvention salariale, sans grande variation selon le programme.

- Plus de huit employeurs sur dix estiment que les subventions salariales ont eu un impact positif sur leur organisation en général.

- En matière d'impact, l'écart le plus important concerne les employeurs de Tandem et d'Expérience rurale à propos de l'aptitude de l'organisation à évaluer de nouveaux employés éventuels (85 contre 62 p. 100).

- L'ampleur des effets positifs semble décliner avec la taille de l'organisation.

Les domaines où les employeurs participants disent que leurs frais ont augmenté sensiblement sont la supervision/formation et la rémunération (39 et 31 p. 100 des employeurs)

- Il en va ainsi de tous les programmes de subvention salariale mais surtout de Tandem dont les employeurs mentionnent aussi assez souvent, parmi les domaines coûteux, le versement d'avantages sociaux.

- Le poste de la rémunération est celui que les employeurs du secteur privé mentionnent le plus souvent comme coûteux.

- Plus de 40 p. 100 des employeurs ne signalent pas de hausse de coût significative, mais les organisations sans but lucratif sont moins susceptibles d'être de cet avis.

## Résultats pour la collectivité

L'opinion varie quant à l'étendue des avantages que les prestations et mesures ont rapportés à la collectivité.

- Les personnes-ressources n'ont pas pu en déceler beaucoup d'effets.

- Lors des discussions de groupe, certains employeurs ont estimé que les programmes avaient consolidé l'infrastructure communautaire, ce qui sera avantageux à la longue.

Dans les deux études de cas portant sur des initiatives de développement communautaire du Service d'aide à l'adaptation, il semble que les collectivités ont tiré profit des travaux du comité du SAA.

- Dans les deux cas, les collectivités ont adopté un plan stratégique ou d'action communautaire, et le moral s'est trouvé rehaussé grâce aux projets.

- Dans un cas, le plan a débouché sur des avantages tangibles, comme l'achat d'un terrain pour l'aménagement d'un parc industriel, et des négociations avec des employeurs éventuels.

- Dans l'autre, le plan établi pour l'organisation communautaire qui en était commanditaire a renforcé la capacité de cette dernière à accroître son autonomie financière et, par conséquent, à donner du travail à un plus grand nombre de membres de la collectivité.

## 9.4 Leçons à tirer

Voici un aperçu préliminaire des principales leçons que l'évaluation formative nous a permis de tirer en cours de route :

- La majorité de nos sources de données montrent que la planification et la coordination de la mise en oeuvre de l'EDMT auraient pu être mieux faites. Les lacunes laissent entendre que les négociations en vue de conclure rapidement une entente ont sans doute été trop précipitées pour que le gouvernement fédéral et celui du Nouveau-Brunswick aient eu le temps de planifier efficacement tous les aspects de la mise en oeuvre de l'Entente. Parmi les domaines où la planification et la coordination des efforts revêtent surtout de l'importance, mentionnons :

  — L'établissement du calendrier et du coût de l'aménagement des installations communes, en consultation avec les autorités locales;

  — La prise de dispositions temporaires touchant la fourniture des services en attendant l'aménagement des installations communes;

  — La coordination des efforts touchant la fourniture des services au sein des ministères et entre eux;

  — La mise en application uniforme des programmes, notamment dans le cas de PSP qui exige la définition de normes minimales touchant la prestation du service pour en garantir l'uniformité sans compromettre la souplesse accordée à l'échelle locale (en ce qui concerne PSP, un comité consultatif a finalement comblé cette lacune et permis de fixer des lignes directrices précises et des normes afin d'orienter la gestion des cas);

— Une gestion de projet centrale afin de surveiller et de coordonner tous les aspects de la mise en oeuvre de l'EDMT;

— L'attention adéquate accordée à la gestion du changement dans l'intérêt des fonctionnaires, parce que beaucoup d'entre eux se sentent isolés et ignorent quels sont au juste leurs rôles et leurs responsabilités découlant de l'EDMT.

- Bon nombre de personnes-ressources chargées de fournir les services liés à l'Entente soulignent comme problème majeur le manque de communication et d'esprit d'équipe au sein des ministères et entre eux. L'un des effets tangibles du manque de communication se dénote dans le fait que les fonctionnaires chargés du programme connaissent mal les groupes cibles des différentes prestations et mesures provinciales.

- Dans l'ensemble, les programmes et les services semblent très bien fonctionner et pouvoir répondre aux besoins des particuliers, des employeurs et de la collectivité, et les clients tendent à se montrer satisfaits des services reçus. Les principales exceptions à la règle comprennent toutefois la promotion des programmes et des services et la sensibilisation à leur égard, ainsi que divers aspects administratifs des programmes (comme le caractère opportun de la durée du processus d'approbation et de la période de non-remboursement pour les programmes de subvention salariale).

  — Tous les programmes et services sont exécutés dans les deux langues officielles.

- De nombreuses observations font croire que beaucoup de personnes engagées dans la conception, la prestation et la réception des programmes et des services estiment qu'il faudrait élargir les critères d'admissibilité pour pouvoir rejoindre une population plus vaste (bien que les critères soient inscrits dans la Loi sur l'AE plutôt que l'Entente).

- Les systèmes de données actuels ne sont pas suffisants pour surveiller et contrôler les effets des programmes découlant de l'EDMT et l'atteinte des objectifs. Parmi les difficultés, il y a la confusion au sujet des comptes à rendre, l'absence d'une définition précise des effets qu'il convient de mesurer et l'incompatibilité des systèmes provinciaux et fédéraux existants.

## 9.5 Recommandations

Il ressort de l'analyse des observations faites au cours de l'évaluation formative qu'un certain nombre de mesures concrètes pourraient être prises à l'étape actuelle de mise en oeuvre afin d'améliorer l'efficacité de toute l'infrastructure de l'Entente. Nous faisons donc les recommandations suivantes :

1. Il convient de mettre au point une stratégie globale touchant les communications internes en vue de résoudre les difficultés ministérielles et interministérielles. Cette stratégie devrait englober les questions touchant la précision des rôles et des responsabilités dévolus respectivement au personnel et aux ministères qui sont parties à l'Entente, ainsi que les changements que la mise en oeuvre de l'Entente a provoqués dans la prestation des services. Il y aurait peut-être lieu, par exemple, pour venir en

aide aux employés de première ligne, de mettre au point un système d'information unique sur les programmes, qui soit automatisé et convivial.

2. Des décisions s'imposent touchant des questions d'intérêt mutuel pour les ministères partenaires au sujet de la mise en oeuvre. Il s'agit de questions relatives à la promotion des programmes et des services découlant de l'EDMT de même qu'à l'exécution des services, notamment en ce qui a trait à l'accueil et à la signalisation dans les CSRH.

3. Les partenaires fédéraux et provinciaux doivent s'entendre sur la responsabilité des services auprès de la clientèle autochtone, en particulier celle qui vit dans les réserves.

4. En matière de promotion, il faudra mettre au point une stratégie des communications externes afin d'accroître la sensibilisation des prestataires d'AE dont la participation aux prestations et aux mesures est très inférieure à l'objectif fixé.

5. Une recherche qualitative plus poussée s'impose quant aux raisons de la participation marquée des anciens prestataires réadmissibles, en particulier dans le cadre du programme Entrepreneur. Les travaux permettront de déterminer si cette participation élevée est attribuable aux démarches des agents chargés du service à la clientèle, à une demande d'aide plus forte que prévue de la part des anciens prestataires réadmissibles ou à d'autres facteurs.

6. Une meilleure intégration des systèmes d'information maintenus par les trois ministères permettrait de mieux contrôler le déroulement du programme et ses résultats, ce qui faciliterait la gestion du programme et de la prestation des services, de même que la détermination ultérieure des impacts aux niveaux provincial et local. Dans le même ordre d'idée, il est nécessaire de préciser les exigences en matière de comptes à rendre et de responsabilité à l'égard de tels et tels résultats, de définir des mesures de résultat valables et de régler la question des renseignements personnels de manière à favoriser le partage de l'information que les partenaires de l'Entente détiennent sur les clients.

7. Des changements doivent être apportés afin que les programmes correspondent bien aux besoins de la clientèle visée, compte tenu de la proportion plus faible que prévue de prestataires d'AE qui ont participé aux programmes de l'EDMT. À cet égard, nous avons pu constater que des clients de l'AE n'ont pas été dirigés vers les PMP. Il se peut que les faibles résultats concernant l'atteinte des objectifs découlent de problèmes associés à la prestation des services, aux communications interministérielles et à un mauvais ciblage.

8. En matière d'exécution du programme, une meilleure coordination entre les trois ministères améliorerait la prestation des services et la participation aux programmes de l'EDMT. Les efforts pourraient porter, par exemple, sur les heures de bureau et les renvois de clientèle entre les ministères.

9. La nomination d'un responsable de projet chargé spécifiquement de surveiller la mise en oeuvre de l'Entente (y compris la suite à donner aux présentes recommandations) permettrait d'aplanir les difficultés qui risquent de surgir d'ici la fin du processus de mise en oeuvre. Parmi les bienfaits pouvant découler de cette nomination, mentionnons que ce responsable pourrait faciliter la communication entre les trois ministères, désamorcer au fur et à mesure les difficultés et travailler à l'établissement de lignes directrices concernant de nombreux aspects de la mise en oeuvre qui n'ont pas été résolus avant la signature de l'EDMT (p. ex., la définition des responsabilités respectives touchant les frais d'administration).

10. Pour résoudre les problèmes d'uniformité dans la prestation des services, il faudrait encourager les divers bureaux à s'échanger leurs points de vue et leurs expériences au moyen, entre autres, du courrier électronique ou d'un site Internet prévu à leur intention.

11. Il faudra approfondir la recherche, notamment lors de l'évaluation sommative, en vue de poser un jugement plus définitif sur l'impact relatif des différents programmes sur les résultats dans divers domaines, dont l'emploi. Il serait prématuré, vu les résultats à court terme de la présente évaluation formative, de faire des recommandations sur des programmes précis. Cela tient surtout au fait que dans le cadre des PMP, les programmes visent des besoins différents en matière d'employabilité et devraient, par conséquent, comporter des délais différents afin que leur impact puisse pleinement se manifester. Par exemple, on ne saurait s'étonner d'avoir pu observer dans le cadre d'une évaluation formative des résultats positifs concernant les programmes Tandem et Entrepreneur, étant donné qu'ils sont tous deux axés sur la prise de décisions de carrière au moyen d'une stratégie de placement qui débouche normalement sur des résultats d'emploi immédiats. Par contre, d'autres programmes, comme PSP, peuvent n'avoir eu qu'un impact limité parce que, pour réaliser leur objectif en matière d'employabilité (p. ex., le perfectionnement des compétences) et pour que leurs effets sur le marché du travail puissent se faire sentir, ils exigent un horizon de temps plus long.

- Compte tenu des effets à court terme observés dans le cadre de notre évaluation formative, il est possible de formuler des hypothèses touchant des modifications qui seraient susceptibles d'améliorer l'efficacité de certaines interventions, bien que ces hypothèses restent à vérifier dans le cadre d'une recherche ultérieure. Ainsi :

    — la constatation selon laquelle les produits en libre-service entraînent des résultats négatifs pour les hommes et les jeunes participants peut simplement découler du fait que l'utilisation de ces produits a pu empêcher ces groupes de rechercher une aide plus poussée en matière d'emploi. De nouvelles analyses pourraient donner une meilleure idée du véritable effet de ces produits et faire découvrir des façons d'améliorer la promotion des programmes et le renvoi des clients entre les partenaires de l'EDMT;

— le faible rendement d'Expérience rurale et d'Action travail à comparer à Entrepreneur et Tandem à propos des résultats d'emploi n'étonne guère étant donné que ces derniers sont conçus pour ne fournir qu'une expérience professionnelle à court terme. Néanmoins, ces placements de courte durée peuvent inciter les clients à recourir de nouveau à l'assurance-emploi. Une recherche ultérieure sur les effets à plus long terme pourrait nous éclairer sur le caractère courant de cette situation.

# *Annexe A : Méthodologie des sondages*

## Sondage auprès des participants

### *Acquisition des données*

Les données relatives aux participants provenaient de dix fichiers sources; Développement des ressources humaines Canada (DRHC) nous les a transmises par voie électronique à divers moments. C'est le ministère du Travail qui a élaboré toutes les listes de participants à l'exception de celle qui concerne les SAE. La liste des participants des SAE a été établie initialement par DRH-NB, tandis que DRHC a créé un fichier de données administratives correspondantes à l'égard de tous les clients de l'AE au cours d'une période allant de trois à cinq ans. Ces données comprennent les éléments suivants :

- *Participants inscrits dans le fichier intitulé CDFRESU.XLS*, soit les participants des modes d'intervention suivants : Tandem/Subvention salariale, Entrepreneur, Action travail/Création d'emplois, Prêts et subventions de perfectionnement et Services d'aide à l'emploi. Fichier reçu le 15 mai 1998 de DRHC (Services stratégiques, Fredericton). Sans date du début ou de la fin des interventions; n=4 693.

- *Participants ne faisant pas partie du fichier ci-dessus (c.-à-d., CDFRESU.XLS)*, soit les participants des modes d'intervention suivants : Action travail — Supplément de prestations, Aide pédagogique, Aide au travail indépendant, Expérience rurale, Tandem 1997-1998 et Tandem 1996-1997. Fichier reçu de DRHC (Services stratégiques, Fredericton) le 15 mai 1998; n=7 293.

- *Participants des SAE*. Reçu le 22 décembre 1998 de DRHC (Fredericton); n=6 734.

- *Participants de PSP*. Reçu le 23 décembre 1998 de DRHC (Nouveau-Brunswick); n=250.

- *Dates du début et de la fin des interventions*. Quatre fichiers des dates du début et de la fin des interventions, reçus le 23 décembre 1998 de DRHC (Services stratégiques, Fredericton).

- *Date de naissance et langue de préférence*, d'après les données du formulaire T1, reçu le 20 janvier 1999 de DRHC (Hull).

- *Cas supplémentaires de SAE*. Reçu le 11 février 1999 de DRHC (Fredericton); n=50.

## Questions relatives aux données

En matière d'échantillonnage, la première étape consistait à fusionner les fichiers relatifs aux participants et à établir la concordance avec les cinq fichiers de données administratives en vue de produire un seul fichier global touchant les 17 570 participants de l'EDMT Canada/NB. Cependant, après la fusion des 10 fichiers relatifs aux participants et l'établissement de la concordance avec les cinq fichiers de données administratives, l'équipe a constaté que 250 cas étaient absents des fichiers de données administratives. En outre, les quatre fichiers relatifs aux participants ainsi que le fichier administratif des « noms et adresses » comportaient des adresses et des numéros de téléphone, mais chacun de ces fichiers présentait un grand nombre de lacunes. De plus, les données disponibles étaient souvent incohérentes, sans doute en raison de protocoles de cueillette des données eux-mêmes incohérents ainsi que des changements d'adresse survenus, compte tenu du fait que les données provenaient de cinq sources différentes et avaient été recueillies à des moments différents. En cas de discordance touchant l'adresse et le numéro de téléphone d'un particulier, nous avons inscrit dans le fichier global les renseignements complets les plus récents. En l'absence de certains renseignements pour un cas donné, nous avons retenu les données les plus complètes figurant dans l'une des sources.

## Échantillonnage des données

Les fichiers de données devaient, à l'origine, comprendre tous les participants des programmes et des services découlant de l'EDMT au cours de la période allant du 1er avril 1997 au 31 octobre 1998. Ainsi que nous l'avons mentionné, ces fichiers ont été fusionnés en un seul où ont été consignés les renseignements relatifs aux 17 570 participants, et qui avait pour unité d'analyse le client individuel. Ce nombre ne constitue pas la somme de tous les cas figurant dans les fichiers de données administratives, car les clients ayant participé à plus d'une intervention pouvaient figurer dans des fichiers différents. Après la suppression de tous les cas n'ayant pas un numéro de téléphone valide, de date pour le début et la fin des prestations d'AE ou de date pour le début et la fin de l'intervention la plus récente, le fichier de données définitif comportait 14 807 personnes.

L'échantillon du sondage a été tiré au hasard du fichier de données définitif en fonction d'un quotient de trois à un pour chaque groupe de participants (c'est-à-dire que nous avons sélectionné trois fois plus de participants que le nombre attendu de sondages complétés). Toutefois, en ce qui concerne les participants des SAE, d'Action travail et d'Entrepreneur, les cas disponibles n'étaient pas assez nombreux pour obtenir ce quotient de trois à un. Par conséquent, afin de pouvoir compléter 1 665 sondages au total, nous avons extrait 4 564 cas du fichier comportant 14 807 participants des programmes.

Il importe de souligner que les participants du programme SAE étaient trop peu nombreux pour obtenir le nombre voulu de sondages complétés. Pour compenser en partie cette lacune, Ekos a reçu de DRHC à Fredericton un supplément de 50 noms et numéros de téléphone de participants des SAE. Bien que cette mesure ait permis de compléter quelques sondages de plus auprès de participants des SAE, le nombre de

sondages terminés a tout de même été inférieur au nombre souhaité (117 à comparer à 235). Par conséquent, le nombre de sondages complétés auprès des participants s'est élevé à 1 600 plutôt qu'à 1 665 ainsi qu'il était prévu.

### *Taux de réponse*

La réalisation du sondage sur le terrain a commencé le 15 janvier 1999 et s'est terminée le 8 février 1999. La pièce 1 montre les taux de réponse et de refus des participants dans chaque genre de programme. Le taux de réponse est la proportion des cas faisant partie de l'échantillon fonctionnel qui ont répondu au sondage, tandis que le taux de refus est la proportion des cas faisant partie de l'échantillon fonctionnel qui ont refusé de participer au sondage. L'échantillon fonctionnel écarte les cas attribuables au phénomène d'attrition pour ne tenir compte que des sondages complétés, des refus essuyés et des personnes que les enquêteurs n'ont pas pu rejoindre (p. ex., personnes n'ayant pas tenu le rendez-vous pris en vue de réaliser l'entrevue, numéros de téléphone retirés de l'échantillon, personnes non disponibles pendant la durée du sondage). Font partie du phénomène d'attrition les numéros hors service, les dédoublements de numéros de téléphone, les répondants de groupes dont le quota a été atteint et les répondants ayant affirmé ne pas être au courant du sujet de l'enquête.

La marge d'erreur du sondage se situe dans l'ensemble à ±2,3 p. 100. C'est-à-dire que l'ensemble des résultats du sondage sont exacts à ±2,3 points de pourcentage, 19 fois sur 20. Soulignons le très bon taux de réponse, qui va de 45,5 p. 100 pour les participants de PSP à 66 p. 100 pour ceux d'Action travail et qui atteint 53,5 p. 100 dans l'ensemble. Le taux de refus est également très satisfaisant (7,1 p. 100); il va de 4,8 p. 100 pour les participants d'Action travail à 10,9 p. 100 pour ceux des SAE.

## PIÈCE 1
Taux de réponse au sondage auprès des participants

| | Tandem | PSP | Entrepreneur | Action travail | Expérience rurale | SAE | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Échantillon initial | 1 042 | 1 191 | 390 | 593 | 1 020 | 328 | 4 564 |
| (moins) Cas non utilisés | 19 | 60 | 4 | 2 | 137 | 0 | 222 |
| (moins) Attrition | | | | | | | |
| Numéro hors service | 172 | 185 | 56 | 186 | 191 | 81 | 871 |
| Dédoublement | 0 | 0 | 1 | 13 | 3 | 1 | 18 |
| Sujet inconnu/ jamais reçu d'AE | 55 | 23 | 12 | 13 | 20 | 44 | 167 |
| Quota rempli | 91 | 113 | 7 | 1 | 61 | 0 | 273 |
| Obstacle linguistique (ni anglais/ni français) | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 9 | 22 |
| Échantillon fonctionnel | 704 | 805 | 309 | 377 | 603 | 193 | 2 991 |
| Autres numéros retirés (outre l'attrition) | | | | | | | |
| Pas de réponse, occupé | 293 | 349 | 82 | 81 | 209 | 12 | 1 026 |
| Non disponible pour la durée du sondage | 1 511 | 1 | 8 | 3 | 3 | 41 | |
| Retiré après 8 tentatives et + | 1 | 7 | 0 | 14 | 2 | 27 | 51 |
| Autre/maladie | 11 | 17 | 5 | 7 | 7 | 13 | 60 |
| Non-réponse | | | | | | | |
| Refus | 57 | 54 | 25 | 14 | 30 | 20 | 200 |
| Refus incomplet | 1 | 1 | 0 | 4 | 6 | 1 | 13 |
| Total non-réponse | 58 | 55 | 25 | 18 | 36 | 21 | 213 |
| Total complétés | 326 | 366 | 196 | 249 | 346 | 117 | 1 600 |
| Taux de refus | 8,2 % | 6,8 % | 8,1 % | 4,8 % | 6,0 % | 10,9 % | 7,1 % |
| Taux de réponse | 46,3 % | 45,5 % | 63,4 % | 66 % | 57,4 % | 60,6 % | 53,5 % |
| Marge d'erreur | ±4,9 % | ±5,0 % | ±5,0 % | ±5,0 % | ±4,9 % | ±7,0 % | ±2,3 % |

## Sondage auprès du groupe témoin

### *Acquisition des données*

L'échantillon du groupe témoin a été formé à l'aide du fichier des prestataires d'AE actifs en 1998 (n=97 132) et du fichier des prestataires d'AE inactifs (n'étant pas en traitement) entre 1994 et 1998 (n=565 766), les deux provenant de DRHC, Fredericton. Les deux fichiers ont été fusionnés en un seul fichier des prestataires d'AE (n=662 898), représentant au total 250 001 personnes. Nous avons supprimé du fichier les données relatives aux prestataires d'AE ayant participé aux programmes et services de l'EDMT (n=17 570) et aux prestataires d'AE qui étaient inactifs depuis le 1er avril 1997 (n=130 204), ce qui laissait une population de 102 227 prestataires à partir de laquelle nous pouvions former le groupe témoin.

### *Échantillonnage*

Nous avons décidé de faire concorder le fichier du groupe témoin avec celui des participants en fonction des périodes pendant lesquelles ses membres avaient reçu des prestations d'AE. À cette fin, nous avons défini trois périodes correspondant aux valeurs observées pour les dates de fin de programme des participants aux programmes. C'est-à-dire que, parmi la population des participants à un programme, la date de la fin de l'intervention la plus récente de ces participants s'étalait entre le 1er avril 1997 et le 31 octobre 1998, laps de temps que nous avons divisé en deux périodes de six mois et une période de sept mois. Pour l'échantillonnage du groupe témoin, nous avons fixé les trois périodes suivantes : du 1er avril 1997 au 31 septembre 1997; du 1er octobre 1997 au 30 avril 1998; du 1er mai 1998 au 31 octobre 1998. Nous avons calculé une date de référence se situant au milieu de chacune de ces périodes (les indicateurs étant le 1er juin 1997, le 1er décembre 1997 et le 1er juillet 1998), de sorte qu'un individu du groupe témoin qui était admissible à l'AE à la date de référence (tombant au milieu d'une période donnée) ferait partie de la cohorte de cette période. Toutefois, ces cohortes n'étaient pas nécessairement exclusives parce que l'un de ses membres pouvait avoir été admissible à l'AE au moment de plus d'une date de référence.

D'après les caractéristiques de la population participante, nous avons établi pour la cohorte de chaque période une liste du nombre de semaines écoulées entre la fin de la dernière intervention et le début de la période d'admissibilité à l'AE la plus récente. Ces laps de temps ont encore été divisés en cinq catégories en fonction du moment où, au cours de la période d'admissibilité à l'AE, l'intervention en faveur du participant s'est terminée. Ces catégories étaient les suivantes : 13 semaines ou moins, 14 à 26 semaines, 27 à 39 semaines, 40 à 52 semaines et 53 semaines ou plus. Chaque cohorte du groupe témoin a ensuite été répartie selon ces cinq catégories fondées sur le nombre de semaines écoulées entre la date de référence (le milieu de période pour chacune des trois cohortes) et la date du début de la période d'admissibilité à l'AE la plus récente (voir la pièce 2).

**PIÈCE 2**
Base de sondage du groupe témoin touchant l'EDMT Canada/Nouveau-Brunswick

| Cohorte selon la période | Moment (semaines) où dans la période d'admissibilité à l'AE le programme a pris fin | Participants au sein de la population | | Échantillon total de la population du groupe témoin | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Nombre | % du sous-total | Nombre | % du sous-total |
| Du 1er avril 1997 | Moins de 13 | 136 | 6,9 % | 22 | 6,9 % |
| au 31 septembre | 14 - 26 | 198 | 10,1 % | 32 | 10,1 % |
| 1997 | 27 - 39 | 361 | 18,3 % | 58 | 18,3 % |
| | 40 - 52 | 349 | 17,7 % | 56 | 17,7 % |
| | 52 et plus | 924 | 47,0 % | 150 | 47,0 % |
| **Sous-total** | | **1 968 (13,3 % de la population totale)** | | **319 (13,3 % de l'échantillon total)** | |
| Du 1er octobre 1997 | Moins de 13 | 1 251 | 16,8 % | 203 | 16,8 % |
| au 30 avril 1998 | 14 - 26 | 1 115 | 15,0 % | 181 | 15,0 % |
| | 27 - 39 | 656 | 8,8 % | 106 | 8,8 % |
| | 40 - 52 | 1 046 | 14,1 % | 265 | 22,0 % |
| | 52 et plus | 3 362 | 45,2 % | 450 | 37,3 % |
| **Sous-total** | | **7 430 (50,2 % de la population totale)** | | **1 205 (50,2 % de l'échantillon total)** | |
| Du 1er mai 1998 | Moins de 13 | 422 | 7,8 % | 68 | 7,8 % |
| au 31 octobre 1998 | 14 - 26 | 477 | 8,8 % | 77 | 8,8 % |
| | 27 - 39 | 717 | 13,3 % | 117 | 13,3 % |
| | 40 - 52 | 987 | 18,2 % | 349 | 39,8 % |
| | 52 et plus | 2 806 | 51,9 % | 265 | 30,3 % |
| **Sous-total** | | **5 409 (36,5 % de la population totale)** | | **876 (36,5 % de l'échantillon total)** | |
| **Grand total** | | **14 807** | | **2400** | |

* Dans 2 cellules, le nombre de cas dans la population du groupe témoin n'était pas suffisant pour former un échantillon adéquat. En l'occurrence, nous avons pris tous les cas de la population et puisé le reste des cas dans la cohorte précédente quant au « Moment où dans la période d'admissibilité à l'AE le programme a pris fin ».

Nous avons attribué à l'échantillon du groupe témoin les proportions observées parmi la population des participants pour chacune des trois cohortes selon la période. L'échantillon du groupe témoin a encore été stratifié selon le nombre de semaines écoulées entre la date où la dernière intervention a pris fin et celle du début de la période d'admissibilité à l'AE la plus récente.

Pour compenser le fait que les cohortes du groupe témoin selon la période ne sont pas exclusives, nous avons échantillonné séparément chaque cohorte et calculé un indicateur des cas échantillonnés. Il devenait ainsi possible de retracer ces cas et de ne pas les inclure

dans l'échantillonnage des périodes subséquentes. Par conséquent, l'échantillon définitif du groupe témoin comprenait 2 400 cas répartis en trois cohortes exclusives selon la période, à partir d'une population de 102 227 personnes.

## *Taux de réponse*

La réalisation du sondage sur le terrain a commencé le 9 février 1999 pour se terminer le 13 février 1999. La pièce 3 présente le taux de réponse du sondage au moyen des catégories décrites ci-dessus. La marge d'erreur se situe dans l'ensemble à ±3,5 p. 100. C'est-à-dire que les résultats du sondage sont exacts dans l'ensemble à ±3,5 points de pourcentage, 19 fois sur 20. Le taux de réponse du sondage s'établit à 48,4 p. 100 et le taux de refus, à 8,8 p. 100.

**PIÈCE 3**
Taux de réponse du sondage auprès du groupe témoin

| | TOTAL |
|---|---|
| Échantillon initial | 2 400 |
| (moins) Échantillon non utilisé | 175 |
| (moins) Attrition | |
| Numéro hors service | 355 |
| Dédoublement | 5 |
| Sujet inconnu/jamais reçu d'AE | 22 |
| Quota rempli | 176 |
| Obstacle linguistique (ne parle ni l'anglais ni le français) | 13 |
| Échantillon fonctionnel | 1 654 |
| Autres numéros retirés (non attribuables à l'attrition) | |
| Pas de réponse/occupé | 679 |
| Non disponible pour la durée du sondage | 9 |
| Autre/maladie | 21 |
| Non-réponse | |
| Refus | 138 |
| Refus incomplet | 7 |
| Total non-réponse | 145 |
| Total complétés | 800 |
| Taux de refus | 8,8 % |
| Taux de réponse | 48,4 % |
| Marge d'erreur | ±3,5 % |

## Sondage auprès des employeurs et des représentants syndicaux

### *Acquisition des données*

Le ministère du Travail nous a transmis un seul fichier renfermant les renseignements relatifs à 2 074 employeurs ayant participé aux programmes Tandem, Action travail et/ou Expérience rurale. Le fichier a été expurgé de tous les cas de dédoublement, c'est-à-dire des cas où le nom de l'employeur apparaissait plus d'une fois en conjugaison avec le même genre de contrat (ou programme auquel il avait participé). Le fichier ne comprenait plus alors que 1 867 cas uniques, c'est-à-dire où aucun employeur n'était associé deux fois au même genre de contrat, bien que les employeurs ayant participé à plus d'un programme figuraient plus d'une fois dans le fichier de données.

### *Échantillonnage*

L'échantillon a été tiré de manière à ce qu'il comporte trois fois plus d'employeurs que le nombre nécessaire pour réaliser le sondage. Toutefois, en ce qui concerne le programme Action travail, puisque le fichier initial ne renfermait que 197 cas, ils ont tous été inclus dans l'échantillon. Nous avons aussi veillé à ce que les employeurs ayant participé à plus d'un programme ne figurent dans l'échantillon que pour un seul genre de programme. En vue d'aboutir à 275 sondages complétés, nous avons échantillonné au total 772 cas.

### *Taux de réponse*

Le sondage auprès des employeurs a commencé le 12 février 1999 et s'est terminé le 24 février 1999. Le taux de réponse du sondage figure à la pièce 4 où nous présentons les mêmes catégories que pour les sondages auprès des participants et du groupe témoin.

La marge d'erreur générale est de ±4,4 p. 100. C'est-à-dire que dans l'ensemble, les résultats du sondage sont exacts à ±4,4 points de pourcentage, 19 fois sur 20. Le taux de refus de tous les groupes d'employeurs a été très faible, allant de 3,9 p. 100 pour les employeurs d'Expérience rurale à 6,8 p. 100 pour ceux du programme Tandem et se situant dans l'ensemble à 5,3 p. 100. Le taux de réponse de tous les groupes d'employeurs a aussi été satisfaisant, variant entre 41,6 p. 100 pour les employeurs du programme Tandem et 54,7 p. 100 pour ceux d'Expérience rurale. Le taux de réponse général s'établit à 47,9 p. 100.

| PIÈCE 4<br>Taux de réponse du sondage auprès des employeurs | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Action travail** | **Expérience rurale** | **Tandem** | **TOTAL** |
| Échantillon initial | 197 | 224 | 351 | 772 |
| (moins) Cas inutilisés | 0 | 0 | 0 | 0 |
| (moins) Attrition | | | | |
| Numéro hors service | 17 | 25 | 48 | 90 |
| Dédoublement | 2 | 1 | 1 | 4 |
| Sujet inconnu/n'a jamais participé | 10 | 6 | 1 | 17 |
| Quota rempli | 4 | 11 | 20 | 35 |
| Obstacle linguistique (ni anglais/ni français) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Échantillon fonctionnel | 164 | 181 | 281 | 626 |
| Autres numéros retirés (outre l'attrition) | | | | |
| Pas de réponse/occupé | 68 | 72 | 139 | 279 |
| Non disponible pour la durée du sondage | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Retiré-après 8 tentatives et + | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autre/maladie | 5 | 3 | 6 | 14 |
| Non-réponse | | | | |
| Refus | 7 | 7 | 17 | 31 |
| Refus incomplet | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Total non-réponse | 7 | 7 | 19 | 33 |
| Total complétés | 84 | 99 | 117 | 300 |
| Taux de refus | 4,3 % | 3,9 % | 6,8 % | 5,3 % |
| Taux de réponse | 51,2 % | 54,7 % | 41,6 % | 47,9 % |
| Marge d'erreur | ±8,1 % | ±7,4 % | ±7,4 % | ±4,4 % |

# *Annexe B : Utilisation des interventions*

Les sections suivantes décrivent la manière dont les participants se sont servis de chacune des interventions. Chaque section porte sur une intervention particulière et montre à quel degré les participants ont pris part à plus d'une intervention, avec référence aux caractéristiques sociodémographiques présentées à la pièce 3.4 (dans le corps du document). Par exemple, à la pièce 1 qui concerne le niveau de participation au Programme Tandem, on voit que le nombre total d'interventions (2 234) coïncide avec le nombre total d'interventions faites dans le cadre de Tandem, comme le montre la pièce 3.5 (dans le corps du document). Sur les 2 234 interventions, Tandem a été l'intervention la plus récente pour 2 112 participants. Toutefois, la pièce 1 montre aussi que les personnes qui se sont prévalues des prestations de Tandem ont aussi pris part à un moment quelconque à d'autres programmes (p. ex., 142 personnes ayant participé à Tandem ont aussi participé à PSP, 39 personnes ayant participé à Tandem ont aussi participé à Action travail), si bien qu'on dénote 234 interventions de plus dans le cadre d'autres programmes que Tandem (pour un total de 2 468 interventions).

En matière d'interventions multiples touchant toute la gamme des prestations et mesures, l'analyse montre, pour les individus qui en ont fait l'objet, que ces interventions tendent à relever des mêmes prestations ou des mêmes mesures, d'où l'on constate que certaines personnes tendent à avoir recours à quelques reprises au même genre d'intervention. Par conséquent, la participation à un certain programme à titre de troisième intervention la plus récente ne signifie pas nécessairement, par exemple, que les dernière et avant-dernière interventions touchaient un programme différent.

## Tandem

Comme l'indique la pièce 1, même si les participants de Tandem n'étaient pas enclins à participer à d'autres prestations et mesures, l'autre programme qui les intéressait était celui des Prêts et subventions de perfectionnement.

**PIÈCE 1**
Interventions récentes des participants de Tandem en vertu de l'EDMT-NB

| Programme | Participation à une intervention | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | La plus récente | La 2e plus récente | La 3e plus récente | La 4e plus récente | |
| Tandem | 2 112 | 117 | 4 | 1 | **2 234** |
| Entrepreneur | — | 2 | — | — | **2** |
| Action travail | 9 | 28 | 2 | — | **39** |
| Prêts et subventions de perfectionnement | 82 | 55 | 5 | — | **142** |
| Services d'aide à l'emploi | 4 | 2 | 3 | — | **9** |
| Expérience rurale | 10 | 30 | 1 | 1 | **42** |
| **Total des interventions** | **2 217** | **234** | **15** | **2** | **2 468** |

**Source : Données administratives de DRHC**

## Entrepreneur

De façon générale, les participants d'Entrepreneur n'ont pas pris part à d'autres interventions mais certains ont eu recours aux Prêts et subventions de perfectionnement (pièce 2).

**PIÈCE 2**
Interventions récentes des participants d'Entrepreneur en vertu de l'EDMT-NB

| Programme | Participation à une intervention | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | La plus récente | La 2e plus récente | La 3e plus récente | La 4e plus récente | |
| Tandem | 2 | — | — | — | **2** |
| Entrepreneur | 418 | 20 | 1 | — | **439** |
| Action travail | — | — | — | — | **—** |
| Prêts et subventions de perfectionnement | 6 | 8 | 5 | 1 | **20** |
| Services d'aide à l'emploi | — | — | — | — | **—** |
| Expérience rurale | — | — | — | 1 | **1** |
| **Total des interventions** | **426** | **28** | **6** | **2** | **462** |

**Source : Données administratives de DRHC**

## Action travail

Certains participants d'Action travail ont également pris part aux programmes Expérience rurale et Prêts et subventions de perfectionnement (pièce 3).

**PIÈCE 3**
**Interventions récentes des participants d'Action travail en vertu de l'EDMT-NB**

| | Participation à une intervention | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Programme** | **La plus récente** | **La 2e plus récente** | **La 3e plus récente** | **La 4e plus récente** | **Total** |
| Tandem | 29 | 10 | — | — | **39** |
| Entrepreneur | — | — | — | — | **—** |
| Action travail | 1 008 | 147 | 13 | 2 | **1 170** |
| Prêts et subventions de perfectionnement | 81 | 31 | 4 | — | **116** |
| Services d'aide à l'emploi | 4 | — | 2 | — | **6** |
| Expérience rurale | 39 | 144 | 14 | 5 | **202** |
| **Total des interventions** | **1 161** | **332** | **33** | **7** | **1 533** |
| **Source : Données administratives de DRHC** | | | | | |

## Prêts et subventions de perfectionnement

La participation au programme PSP a été généralement homogène puisque les personnes concernées n'ont pas participé en grand nombre à d'autres interventions (pièce 4).

**PIÈCE 4**
**Interventions récentes des participants à l'achat de formation en vertu de l'EDMT-NB**

| | Participation à une intervention | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Programme** | **La plus récente** | **La 2e plus récente** | **La 3e plus récente** | **La 4e plus récente** | **Total** |
| Tandem | 53 | 80 | 3 | 1 | **137** |
| Entrepreneur | 8 | 7 | 1 | — | **16** |
| Action travail | 28 | 70 | 12 | 2 | **112** |
| Prêts et subventions de perfectionnement | 9 930 | 932 | 57 | 2 | **10 921** |
| Services d'aide à l'emploi | 7 | 56 | 10 | 1 | **74** |
| Expérience rurale | 25 | 218 | 29 | 7 | **279** |
| **Total des interventions** | **10 051** | **1,363** | **112** | **13** | **11 539** |
| **Source : Données administratives de DRHC** | | | | | |

## Services d'aide à l'emploi

Les participants des Services d'aide à l'emploi n'ont pas eu tendance à utiliser d'autres mesures et prestations en vertu de l'EDMT (pièce 5).

**PIÈCE 5**
Interventions récentes des participants aux Services d'aide à l'emploi en vertu de l'EDMT-NB

| | Intervention Participation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Programme** | **La plus récente** | **La 2e plus récente** | **La 3e plus récente** | **La 4e plus récente** | **La 5e plus récente** | **La 6e plus récente** | **La 7e plus récente** | **Total** |
| Tandem | 4 | 5 | — | 1 | — | — | — | **10** |
| Entrepreneur | — | — | — | — | — | — | — | **—** |
| Action travail | — | 6 | — | — | — | — | | **6** |
| Prêts et subventions de perfectionnement | 62 | 10 | 4 | — | — | — | — | **76** |
| Services d'aide à l'emploi | 477 | 172 | 77 | 36 | 18 | 12 | 7 | **799** |
| Expérience rurale | 5 | 7 | 3 | — | — | — | — | **15** |
| **Total des interventions** | **548** | **200** | **84** | **37** | **18** | **12** | **7** | **906** |

**Source : Données administratives de DRHC**

## Expérience rurale

Les participants d'Expérience rurale ont aussi participé dans une certaine mesure à PSP et, à un moindre degré, à Action travail (pièce 6).

**PIÈCE 6**
Interventions récentes des participants d'Action travail en vertu de l'EDMT-NB

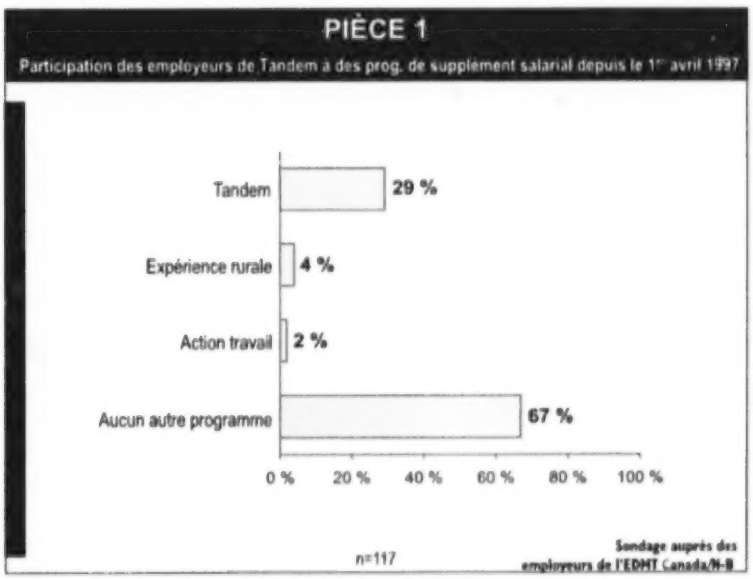
| | Participation à une intervention | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Programme** | **La plus récente** | **La 2e plus récente** | **La 3e plus récente** | **La 4e plus récente** | **Total** |
| Tandem | 29 | 11 | 1 | — | **41** |
| Entrepreneur | — | 1 | — | — | **1** |
| Action travail | 137 | 44 | 10 | 1 | **192** |
| Prêts et subventions de perfectionnement | 247 | 46 | 7 | 1 | **301** |
| Services d'aide à l'emploi | 7 | 7 | 1 | — | **15** |
| Expérience rurale | 3 625 | 460 | 38 | 8 | **4 131** |
| **Total des interventions** | **4 045** | **569** | **57** | **10** | **4 681** |

**Source : Données administratives de DRHC**

# *Annexe C : Profil des employeurs*

## Tandem

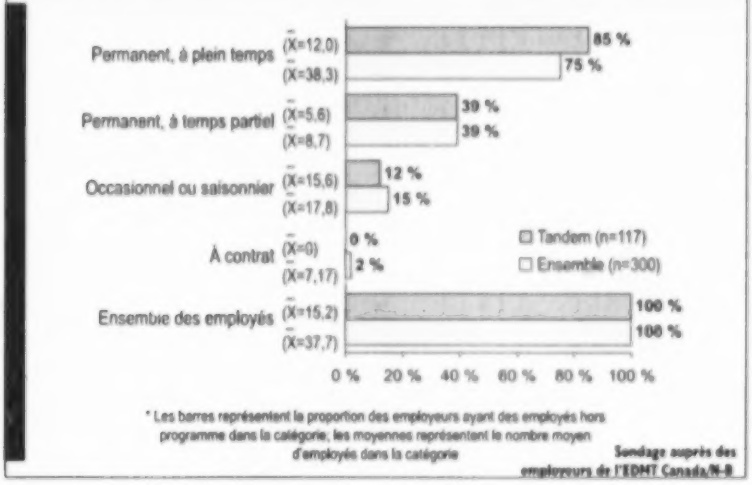
Nous avons demandé aux employeurs du programme Tandem s'ils avaient participé à un autre programme provincial de supplément salarial depuis le 1er avril 1997, outre leur expérience la plus récente à cet égard. Comme le montre la pièce 1, 67 p. 100 des employeurs de ce programme n'avaient pas participé à d'autre programme pendant cette période. Vingt-neuf pour cent des répondants avaient participé précédemment au programme Tandem, 4 p. 100 avaient eu recours à Expérience rurale et 2 p. 100 avaient utilisé Action travail.




En moyenne, les entreprises du programme Tandem avaient 15,2 employés ne faisant pas partie du programme (pièce 2). Ces entreprises étaient plus susceptibles d'embaucher des employés ne faisant pas partie du programme sur une base permanente et à plein temps (85 p. 100), puis sur une base permanente et à temps partiel (39 p. 100) et, enfin, sur une base occasionnelle ou saisonnière (12 p. 100). Nous avons aussi calculé le nombre moyen d'employés de ces entreprises dans chacune de ces catégories. La moyenne d'employés la plus élevée concerne les postes occasionnels ou saisonniers (moyenne=15,6), suivie par celle des postes permanents et à plein temps (moyenne=12).

**PIÈCE 2**

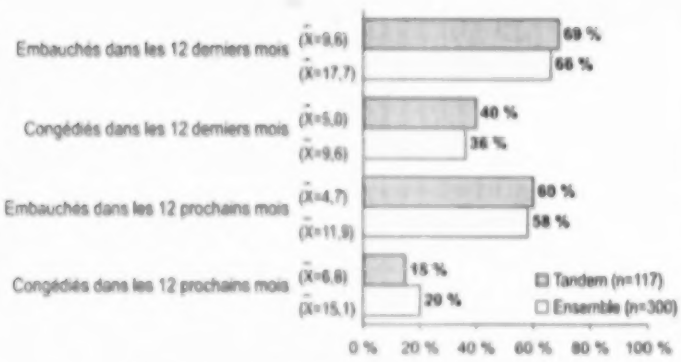
**Caractéristiques de l'emploi dans les entreprises du prog. Tandem**




Dans les 12 derniers mois, les employeurs de Tandem étaient plus susceptibles d'avoir embauché des employés que d'en avoir mis à pied (69 contre 40 p. 100), et le nombre moyen d'employés embauchés était supérieur à celui des employés mis à pied (moyenne=9,6 contre moyenne=5, respectivement) (pièce 3). Ces employeurs étaient portés à croire que la tendance positive allait se poursuivre. Les employeurs de Tandem étaient aussi plus enclins à prédire qu'ils embaucheraient des employés dans les 12 prochains mois qu'à prédire un congédiement (60 contre 15 p. 100). Toutefois, il est intéressant de signaler que les employeurs qui prévoient embaucher s'attendent à embaucher un plus petit nombre d'employés, en moyenne, que le nombre de ceux qui seront mis à pied par les employeurs qui prévoient congédier (moyenne=4,7 contre moyenne=6,8, respectivement).

PIÈCE 3

Tendances de l'emploi dans les entreprises du programme Tandem




* Les barres représentent la proportion des employeurs dans la catégorie; les moyennes représentent le nombre moyen d'employés dans la catégorie

Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B

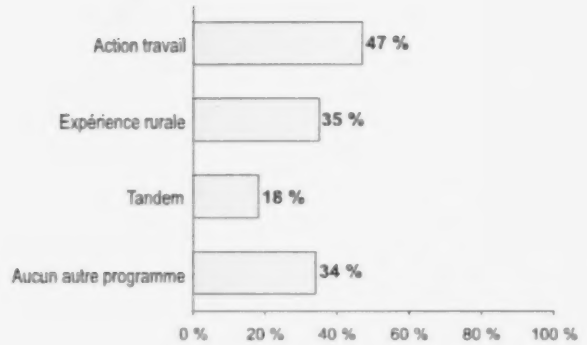
## Action travail

À part leur expérience la plus récente, 34 p. 100 des employeurs du programme Action travail n'avaient pas participé à d'autres programmes provinciaux de supplément salarial depuis le 1er avril 1997 (pièce 4). Quarante-sept pour cent des répondants avaient participé précédemment à Action travail, 35 p. 100 avaient utilisé le programme Expérience rurale et 18 p. 100 avaient eu recours au programme Tandem depuis le 1er avril 1997.

En moyenne, les entreprises du programme Action travail avaient 48,9 employés ne faisant pas partie du programme, à comparer à 37,7 pour l'ensemble. Les employeurs étaient plus susceptibles d'avoir embauché des employés ne faisant pas partie du programme sur une base permanente et à plein temps (70 p. 100). Ils étaient aussi assez susceptibles de déclarer avoir embauché des employés permanents et à temps partiel (45 p. 100), et légèrement moins susceptibles d'avoir embauché des employés occasionnels ou saisonniers (23 p. 100) ainsi que des employés à contrat (6 p. 100) (pièce 5). Nous avons aussi calculé le nombre moyen d'employés dans chacune de ces catégories d'emploi. Le nombre moyen d'employés est plus élevé dans les postes permanents et à plein temps (moyenne=50,3), suivis des postes occasionnels ou saisonniers (moyenne=24,5).

## PIÈCE 4

Particip. des employeurs d'Action travail à des prog. de supplément salarial depuis le 1er avril 1997

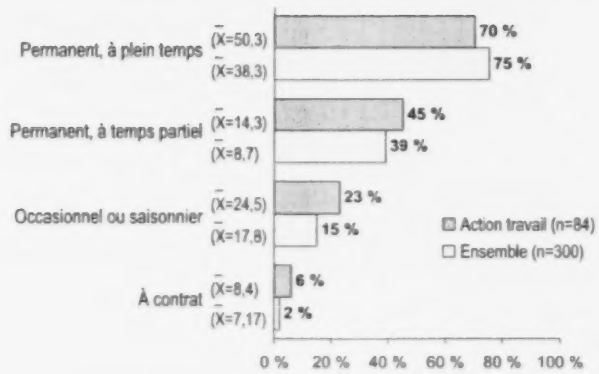



n=84

Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B

## PIÈCE 5

Caractéristiques de l'emploi dans les entreprises du prog. Action travail



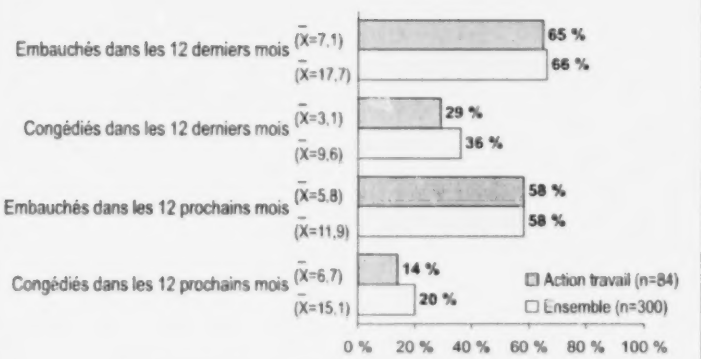

* Les barres représentent la proportion des employeurs ayant des employés hors programme dans la catégorie; les moyennes représentent le nombre moyen d'employés dans la catégorie

Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B

Dans les 12 derniers mois, 65 p. 100 des employeurs d'Action travail disent avoir embauché des employés, à comparer à seulement 29 p. 100 qui disent en avoir mis à pied. En outre, ceux qui l'ont fait dans les 12 derniers mois ont embauché un plus grand nombre d'employés, en moyenne, que le nombre de ceux que les entreprises ayant réduit leurs effectifs ont mis à pied (7,1 contre 3,1, respectivement) (pièce 6). À l'instar des employeurs du programme Tandem, ceux d'Action travail estiment que la croissance va se poursuivre. Les employeurs d'Action travail étaient plus portés à dire qu'ils allaient embaucher plutôt que congédier des employés dans les 12 prochains mois (58 contre 14 p. 100, respectivement). Toutefois, la faible proportion des employeurs d'Action travail qui s'attendaient à mettre à pied des employés prévoyaient que le nombre d'employés concernés serait plus élevé en moyenne que celui des employés que les entreprises allaient embaucher dans les 12 prochains mois (6,7 contre 5,8 employés).

**PIÈCE 6**

**Tendances de l'emploi dans les entreprises du prog. Action travail**

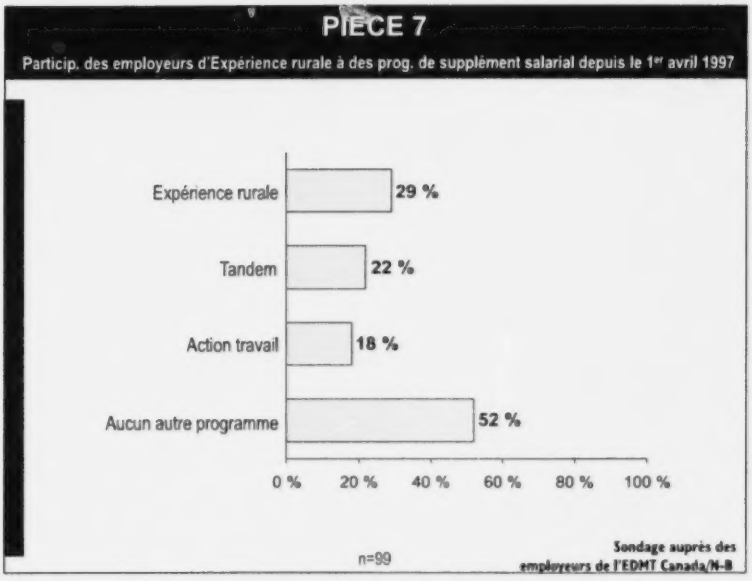



* Les barres représentent la proportion des employeurs dans la catégorie; les moyennes représentent le nombre moyen d'employés dans la catégorie

Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B

## Expérience rurale

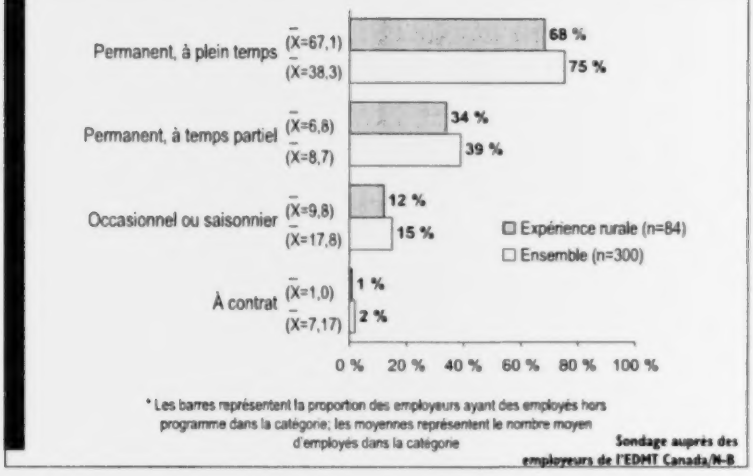
Outre leur expérience la plus récente en matière de supplément salarial, près de la moitié (48 p. 100) des employeurs d'Expérience rurale ayant répondu au sondage qui leur était destiné ont dit avoir participé à un programme provincial de supplément salarial depuis le 1er avril 1997. Cette fois, il s'agissait surtout du programme Expérience rurale (29 p. 100), puis du programme Tandem (22 p. 100) et, enfin, du programme Action travail (18 p. 100) (pièce 7).




En moyenne, les entreprises du programme Expérience rurale embauchaient 53,2 employés ne faisant pas partie du programme, à comparer à 37,7 employés dans l'ensemble (pièce 8). Les employeurs étaient plutôt enclins à dire qu'ils avaient embauché des employés ne faisant pas partie du programme sur une base permanente et à plein temps (68 p. 100), et moyennement enclins à dire qu'il s'agissait d'employés permanents et à temps partiel (34 p. 100). Ils étaient moins susceptibles de mentionner avoir embauché des employés occasionnels ou saisonniers (12 p. 100) et des employés à contrat (1 p. 100). Bien que la proportion d'employeurs d'Expérience rurale qui disent avoir des employés permanents et à plein temps soit inférieure à la proportion de ceux qui, dans l'ensemble, offrent des postes de cette nature (68 contre 75 p. 100, respectivement), le nombre moyen d'employés qu'ils embauchent dans des postes permanents et à plein temps est beaucoup plus élevé que la moyenne générale (moyenne=67,1 contre moyenne=38,3 pour l'ensemble).

Soixante-deux pour cent des employeurs d'Expérience rurale disent avoir embauché dans la dernière année, à comparer à seulement 36 p. 100 qui disent avoir mis à pied des employés. En outre, les employeurs d'Expérience rurale ont embauché un plus grand nombre d'employés dans les 12 derniers mois qu'ils n'en ont congédié (moyenne=38,1 contre moyenne=20, respectivement) (pièce 9). Le fait que la proportion des employeurs d'Expérience rurale qui prévoient embaucher des employés dans les 12 prochains mois est supérieure à la proportion de ceux qui s'attendent à en mettre à pied (55 contre 30 p. 100, respectivement) laisse entendre que la croissance des entreprises qui font partie d'Expérience rurale va se poursuivre. Le nombre moyen d'employés que les employeurs s'attendent à embaucher n'est toutefois que légèrement supérieur au nombre moyen de ceux qu'ils prévoient congédier (moyenne=26,9 contre moyenne=23,5, respectivement).

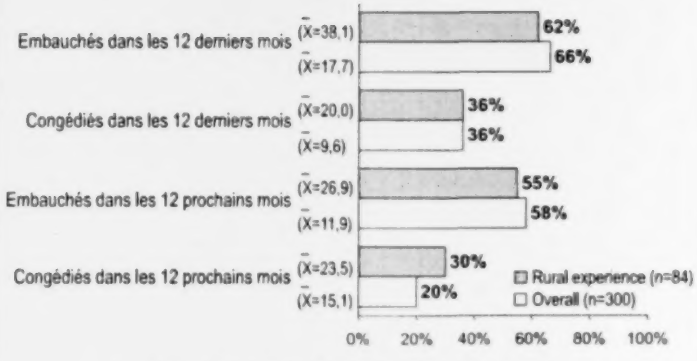
## PIÈCE 8
### Caractéristiques de l'emploi dans les entreprises du prog. Expérience rurale




* Les barres représentent la proportion des employeurs ayant des employés hors programme dans la catégorie; les moyennes représentent le nombre moyen d'employés dans la catégorie

Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B

## PIÈCE 9
### Tendances de l'emploi dans les entreprises du prog. Expérience rurale




* Les barres représentent la proportion des employeurs dans la catégorie; les moyennes représentent le nombre moyen d'employés dans la catégorie

Sondage auprès des employeurs de l'EDMT Canada/N-B

# *Annexe D : Caractéristiques de l'emploi actuel ou le plus récent*

Dans l'annexe, nous présentons au sujet des caractéristiques de l'emploi après l'intervention des résultats qui n'ont pas été discutés dans le texte. La pièce D-1 montre les résultats complets dont il est question ci-dessous et dans le corps du texte.

En ce qui concerne le retour chez un ancien employeur, il ressort des différences intéressantes selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité (données absentes du tableau). Les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'être retournés chez leurs anciens employeurs, de même que les clients d'un certain âge (45 ans et plus) à comparer à ceux des autres groupes d'âges. Enfin, la tendance à retourner chez son ancien employeur diminue selon le niveau de scolarité.

Les heures hebdomadaires de travail varient peu selon les diverses interventions, si ce n'est la forte proportion d'heures de travail à temps partiel (moins de 30 heures) parmi les participants d'Action travail et des SAE (23 et 22 p. 100) et la proportion élevée (64 p. 100) de participants du programme Entrepreneur ayant de « longues » heures de travail (plus de 40 heures par semaine) (2e panneau de la pièce D-1). Cela se voit dans la moyenne et la médiane élevées des heures de travail pour les participants d'Entrepreneur. Les prestataires d'AE avaient tendance à travailler de plus longues heures que les anciens prestataires réadmissibles et les membres du groupe témoin, bien que la médiane des heures ne présente pas de différence entre ces deux groupes. Même si le fait n'est pas montré, les heures de travail étaient plus longues pour la clientèle masculine que pour la clientèle féminine, reflet du comportement observé parmi la population active en général; on ne dénote pas de différences selon l'âge et le niveau de scolarité. Enfin, les membres du groupe témoin tendaient à avoir un peu moins d'heures de travail que les prestataires d'AE.

Fait intéressant, les anciens prestataires réadmissibles étaient plus nombreux à avoir un emploi à l'année que les prestataires d'AE (58 contre 50 p. 100), tandis que la part des membres du groupe témoin était encore plus faible (46 p. 100) que celle des prestataires d'AE (panneau 3 de la pièce D-1). Les membres du groupe témoin avaient une part plus faible d'emplois occasionnels ou à contrat que les prestataires d'AE (29 contre 37 p. 100), mais en ce qui concerne les emplois saisonniers, leur part était sensiblement plus élevée (25 contre 13 p. 100). Enfin, à l'image des tendances du marché du travail en général, l'incidence d'un emploi à l'année augmente en fonction de l'âge et du niveau de scolarité, et elle est plus forte chez les hommes que chez les femmes (données absentes du tableau).

## PIÈCE D-1

Caractéristiques de l'emploi actuel ou le plus récent

Répartition pondérée de l'emploi* (en %) selon qu'il s'agit du même que le précédent et selon les heures de travail, la nature de l'emploi, l'état de travailleur autonome ainsi que le salaire hebdomadaire moyen, parmi les participants des PMP par genre d'intervention et statut de prestataire ou d'ancien prestataire réadmissible, et parmi les membres du groupe témoin

| | Participants des PMP par genre de programme | | | | | | | Participants des PMP selon l'état de la demande | | Groupe témoin |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale | Prestataires d'AE | Anciens prest. réadmiss. | |
| ***1. Même emploi qu'un an avant l'intervention (Parmi ceux qui avaient un emploi auparavant)*** | | | | | | | | | | |
| Oui | 19 | 8 | 0 | 9 | 31 | 9 | 19 | 27 | 11 | 32 |
| Non | 81 | 96 | 100 | 90 | 69 | 91 | 81 | 74 | 90 | 65 |
| NSP/PDR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| n | 700 | 242 | 169 | 87 | 85 | 40 | 118 | 256 | 394 | 294 |
| ***2. Heures de travail par semaine*** | | | | | | | | | | |
| 1-30 | 13 | 8 | 15 | 23 | 12 | 22 | 10 | 11 | 14 | 24 |
| 31-40 | 58 | 59 | 22 | 56 | 57 | 66 | 63 | 55 | 62 | 48 |
| >40 | 29 | 33 | 64 | 4 | 31 | 11 | 27 | 34 | 24 | 28 |
| Moyenne | 40,4 | 41,4 | 50,4 | 38,2 | 39,5 | 36,4 | 41,0 | 41,1 | 39,9 | 38,7 |
| Médiane | 40 | 40 | 50 | 40 | 40 | 38,2 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| n | 1 050 | 271 | 178 | 159 | 161 | 72 | 226 | 370 | 596 | 390 |

## PIÈCE D-1 (suite)

| | Participants des PMP par genre de programme | | | | | | | Participants des PMP selon l'état de la demande | | Groupe témoin |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Tandem | Entrepreneur | Action travail | PSP | SAE | Expérience rurale | Prestataires d'AE | Anciens prest. réadmiss. | |
| ***3. Nature de l'emploi*** | | | | | | | | | | |
| Occasionnel/ à contrat | 54 | 75 | 85 | 43 | 58 | 61 | 32 | 50 | 58 | 46 |
| À l'année | 32 | 20 | 13 | 32 | 28 | 17 | 50 | 37 | 28 | 29 |
| Saisonnier | 13 | 4 | 2 | 24 | 14 | 20 | 18 | 13 | 14 | 25 |
| NSP/PDR | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| n | 1 079 | 283 | 186 | 183 | 174 | 83 | 243 | 384 | 609 | 349 |
| ***4. Travailleur autonome*** | | | | | | | | | | |
| Oui | 7 | 4 | 92 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 11 | 12 |
| Non | 94 | 97 | 8 | 96 | 97 | 98 | 97 | 98 | 89 | 89 |
| n | 1 091 | 290 | 186 | 186 | 174 | 83 | 245 | 386 | 618 | 357 |
| ***5. Salaire hebdomadaire (moins NSP/PDR et cas particuliers)*** | | | | | | | | | | |
| <$250 | 23 | 21 | 29 | 32 | 19 | 28 | 28 | 17 | 31 | 17 |
| $251-$500 | 48 | 59 | 38 | 56 | 35 | 53 | 58 | 45 | 48 | 49 |
| $500+ | 30 | 21 | 32 | 11 | 47 | 18 | 14 | 38 | 22 | 33 |
| Moyenne ($) | 439 | 415 | 472 | 342 | 514 | 372 | 366 | 479 | 401 | 458 |
| Médiane ($) | 400 | 360 | 412 | 300 | 400 | 320 | 320 | 400 | 400 | 400 |
| n | 958 | 273 | 104 | 174 | 165 | 72 | 238 | 359 | 523 | 332 |

* Parmi ceux qui ont eu un emploi après leur intervention/date de référence.

**Source : Sondages auprès des participants de l'EMDT C-NB et du groupe témoin**

Il n'est pas étonnant que les participants du programme Entrepreneur aient été plus susceptibles de répondre qu'ils détenaient leur emploi actuel ou le plus récent à titre de travailleur autonome (92 p. 100), à comparer à moins de 5 p. 100 pour les autres prestations et mesures (panneau 4 de la pièce D-1). Cette incidence augmente en fonction du niveau de scolarité mais ne varie pas beaucoup selon le sexe ou l'âge (données absentes du tableau). Les prestataires d'AE étaient moins susceptibles que les anciens prestataires réadmissibles d'être des travailleurs autonomes (11 p. 100). La proportion de travailleurs autonomes est plus forte parmi le groupe témoin que les prestataires d'AE, malgré la présence dans ce dernier groupe de participants du programme Entrepreneur.

# *Annexe E : Résultats des PMP : Résultats détaillés de la modélisation*

**EXHIBIT E-1a**
Moyennes pondérées et fréquences des variables dépendantes utilisées dans les modèles* avec facteur de correction Heckman, Can.–NB EDMT

| | Code mnémonique | % dans catégorie ou moyenne |
|---|---|---|
| Employé (proportion) | dumemp1 | 46,9% |
| Employé à plein temps (proportion) | dumemp3 | 31,6% |
| Employé 12 semaines consécutives après l'intervention (proportion) | dumcons | 66,4% |
| Pourcentage de semaines employé après l'intervention (moyenne) | weekwork | 61,9% |
| Pourcentage de semaines à chercher du travail pendant période sans emploi après l'intervention (moyenne) | ratcl4 | 23,8% |
| Salaire hebdomadaire actuel (moyenne) | ci14d | $469,57 |
| Différence absolue dans salaire hebdomadaire à comparer à un an avant l'intervention (moyenne) | diffearn | $-89,53 |
| Pourcentage de la différence dans salaire hebdomadaire à comparer à un an avant l'intervention (moyenne) | diffearn2 | 234,1% |
| Pourcentage de semaines à recevoir AE dans nouvelle période suivant l'intervention (moyenne)** | eipostp | 6,2% |
| Reçu prestations d'AS après l'intervention (proportion) | dumsar | 4,7% |

* D'après (sauf indication contraire) les résultats du sondage auprès des répondants qui étaient des prestataires d'AE, des réadmissibles « récents » (période échue jusqu'à 6 mois avant l'intervention) ou qui faisaient partie du groupe témoin.

** Selon les données administratives.

| PIÈCE E-1b<br>Moyennes et fréquences des variables explicatives introduites dans les modèles* avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT | | |
|---|---|---|
| | **Code mnémonique** | **% dans catégorie ou moyenne** |
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | |
| Tandem | Dumprg32 | 12,8 |
| Entrepreneur | Dumprg12 | 6,8 |
| Action travail | Dumprg42 | 7,9 |
| PSP | Dumprg52 | 15,3 |
| SAE | Dumprg22 | 4,1 |
| Expérience rurale | Dumprg62 | 12,4 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | Weekbetw | 54,5 semaines |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | |
| Employé | Dumpreun | 45,3 |
| Sans emploi | Dumpreem | 39,0 |
| ***Employé un an avant l'intervention (c. sans emploi*** | Duma22 | 80,1 |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | |
| Diplôme d'études secondaires | Dumeduc1 | 34,4 |
| Au moins un peu de postsecondaire | Dumeduc2 | 36,4 |
| ***Groupe d'âges (c. <35 ans)*** | | |
| 35-44 ans | Dumage1 | 54,4 |
| 45-54 ans | Dumage2 | 25,0 |
| 55 ans et plus | Dumage3 | 14,4 |
| ***Homme (c. femme)*** | Dumsex | 54,7 |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | |
| Français | Dumfre | 40,3 |
| Autre | Dumoth | 0,7 |
| ***Marié (c. non marié)*** | Dummart | 66,2 |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | Dumminor | 3,6 |
| ***Sans personne à charge (c. avec*** | Dumdep | 45,5 |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | |
| Recevoir formation (moyenne 1-7) | E5a | 4,8 |
| Lancer son entreprise (moyenne 1-7) | E5b | 3,3 |
| Commencer à travailler (moyenne 1-7) | E5c | 6,5 |

| PIÈCE E-1b (suite) | | |
|---|---|---|
| | **Code mnémonique** | **% dans catégorie ou moyenne** |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | Roe35 | 40,4 |
| 6 pertes d'emploi ou plus | Roe6pl | 27,8 |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | |
| 1 à 36 semaines | Deielg1 | 30,9 |
| 36 à 52 semaines | Deielg37 | 35,7 |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992 avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | |
| 25-52 semaines | Dewpr25 | 26,3 |
| 53-104 semaines | Dewpr53 | 27,5 |
| 105 semaines et plus | Dewpr105 | 28,1 |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c.< 5 000 $)*** | | |
| 5 000 - 9 999 $ | Dearn5k | 25,9 |
| 10 000 - 19 999 $ | Dearn10k | 28,8 |
| 20 000 - 29 999 $ | Dearn20k | 11,5 |
| 30 000 $ et plus | Dearn30k | 8,3 |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | Rsear1y | 8,1 |
| ***Utilisé d'autres services*** | | |
| Installations libre-service (c. non) | Dumself | 49,5 |
| Vu un conseiller (c. non) | Dumcouns | 19,0 |
| Établi un plan d'action (c. non) | Dumact | 8,3 |
| Utilisé d'autres services (c. non) | DumAutre | 7,0 |
| n | | 1 789 |

* D'après les résultats du sondage auprès des répondants qui étaient des prestataires d'AE, des réadmissibles « récents » (période échue jusqu'à 6 mois avant l'intervention) ou qui faisaient partie du groupe témoin.

**PIÈCE E-2a**

Résultats de la régression logit, employés actuels :
selon le sexe, l'âge et le statut de prestataire avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT

| | Tous | Hommes | Femmes | Jeunes (<45 ans) | Âgés (45+ ans) | Prestataires | Réadmiss. récents |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | | | | | | |
| Tandem | 0,824*** | 0,832** | 0,904 | 1,125*** | 1,202*** | 0,398 | 1,558*** |
| Entrepreneur | 2,701*** | 2,380*** | 3,667*** | 3,091*** | 2,981*** | 1,730** | 3,611*** |
| Action travail | 0,056 | 0,217 | -0,193 | -0,160 | 0,369 | -0,277 | 0,806 |
| PSP | 0,099 | 0,183 | 0,021 | 0,271 | 0,409 | 0,125 | -0,105 |
| SAE | 0,928** | 0,576 | 1,261 | 1,245** | 1,212*** | 1,082 | 1,054 |
| Expérience rurale | -0,200 | -0,078 | -0,265 | 0,178 | 0,248 | -0,267 | 0,434 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | 0,002 | 0,003 | 0,001 | 0,006 | 0,002 | -0,003 | -0,001 |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | | | | | | |
| Employé | -0,143 | 0,419 | -0,633** | -0,079 | -0,091 | -0,130 | -0,206 |
| Sans emploi | 0,492*** | 1,014*** | 0,107 | 0,273 | 0,219 | 0,696*** | -0,036 |
| ***Employé un an avant intervention (c. sans emploi)*** | XXX | XXX | XXX | XXX | XXX | XXX | XXX |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | | | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 0,297** | 0,271 | 0,259 | 0,207 | 0,118 | 0,285 | 0,265 |
| Au moins un peu de postsec. | 0,498*** | 0,565*** | 0,414 | 0,655*** | 0,369 | 0,532*** | 0,396 |
| ***Groupe d'âges (c. < 35 ans)*** | | | | | | | |
| 35-44 ans | 0,053 | 0,238 | -0,128 | XXX | XXX | 0,069 | 0,034 |
| 45-54 ans | 0,214 | 0,122 | 0,332 | XXX | XXX | 0,360 | -0,287 |
| 55 ans et plus | -0,469 | -0,146 | -0,743 | XXX | XXX | -0,405 | -0,535 |

| PIÈCE E-2a (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Homme (c. femme)*** | -0,590*** | XXX | XXX | -0,535*** | -0,501*** | -0,678*** | -0,464 |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | | | | | | |
| Français | -0,170 | -0,266 | -0,051 | -0,051 | -0,229 | -0,222 | -0,099 |
| Autre | 1,516 | 1,348 | 4,475 | 5,094 | 0,850 | 1,084 | 2,254 |
| ***Marié (c. non marié)*** | 0,034 | 0,346 | -0,123 | 0,256 | 0,079 | -0,157 | 0,586** |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | -0,658** | -0,118 | -1,476*** | -0,883** | -0,544 | -0,411 | -0,830 |
| ***Sans personne à charge (c. avec)*** | -0,345*** | -0,004 | -0,642*** | -0,251 | -0,189 | -0,512*** | 0,184 |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | | | | | | |
| Recevoir de la formation | -0,020 | -0,037 | -0,018 | -0,047 | -0,001 | -0,025 | 0,003 |
| Lancer son entreprise | -0,012 | -0,001 | -0,024 | -0,028 | 0,000 | 0,008 | -0,068 |
| Commencer à travailler | 0,203*** | 0,115 | 0,286*** | 0,103 | 0,067 | 0,225*** | 0,080 |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | | | | | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | 0,250 | 0,106 | 0,377 | 0,079 | 0,143 | 0,303 | -0,006 |
| 6 pertes d'emploi ou plus | 0,136 | 0,194 | 0,033 | -0,096 | -0,239 | 0,261 | -0,128 |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | | | | | | |
| 1 à 36 semaines | 0,113 | -0,182 | 0,456 | -0,004 | -0,315 | 0,136 | -0,930 |
| 37 à 52 semaines | 0,516** | 0,353 | 0,689 | 0,710*** | 0,267 | 0,511 | -4,244 |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992, avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | | | | | | |
| 25-52 semaines | 0,048 | -0,263 | 0,363 | 0,389 | 0,154 | -0,028 | 0,461 |
| 53-104 semaines | 0,130 | -0,145 | 0,411 | 0,354 | -0,040 | 0,178 | 0,168 |
| 105 semaines et plus | -0,279 | -0,544 | -0,138 | -0,156 | -0,305 | -0,319 | -0,240 |

| PIÈCE E-2a (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c. < 5 000 $)*** | | | | | | | |
| 5 000 - 9 999 $ | 0,037 | 0,145 | -0,022 | 0,103 | 0,121 | -0,046 | 0,246 |
| 10 000 - 19 999 $ | 0,033 | -0,050 | 0,206 | -0,012 | 0,192 | -0,102 | 0,335 |
| 20 000 - 29 999 $ | -0,003 | -0,110 | 0,027 | 0,004 | -0,125 | -0,085 | -0,008 |
| 30 000 $ et plus | 0,192 | 0,079 | 0,128 | 0,280 | 0,379 | 0,054 | 0,934 |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | 0,081 | -0,327 | 0,383 | 0,224 | 0,146 | -0,357 | 0,663 |
| ***Utilisation d'autres services*** | | | | | | | |
| Installations libre-service (c. non) | -0,329*** | -0,464*** | -0,272 | -0,369** | -0,107 | -0,479*** | -0,010 |
| Vu un conseiller (c. non) | 0,122 | 0,337 | 0,002 | 0,003 | 0,169 | 0,387 | -0,340 |
| Établi un plan d'action (c. non) | 0,069 | -0,401 | 0,436 | 0,394 | 0,093 | -0,142 | 0,201 |
| Utilisé autres services (c. non) | -0,048 | 0,178 | -0,383 | -0,142 | -0,186 | 0,179 | -0,381 |
| Constante | -1,786*** | -2,259*** | -1,966** | -1,490** | -1,300 | -1,418 | -1,761 |
| Vraisemblance -2 log | 1851,331 | 996,417 | 811,258 | 1108,115 | 980,231 | 1326,356 | 470,072 |
| Chi carré du modèle | 283,396*** | 141,142*** | 162,076*** | 936,661*** | 161,998*** | 206,177*** | 131,248*** |
| n | 1 540 | 830 | 710 | 938 | 824 | 1 106 | 434 |

* La variable n'a pas été entrée au moment de l'inscription séquentielle.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

XXX La variable n'est pas entrée dans l'analyse par segments.

## PIÈCE E-2b

Résultats de la régression logit, employés actuels à plein temps :
selon le sexe, l'âge et le statut de prestataire avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT

| | Tous | Hommes | Femmes | Jeunes (<45 ans) | Âgés (45+ ans) | Prestataires | Réadmiss. récents |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | | | | | | |
| Tandem | 1,320*** | 1,523*** | 1,072** | 1,304*** | 2,053*** | 0,726 | 2,183*** |
| Entrepreneur | 2,772*** | 2,649*** | 3,359*** | 3,092*** | 3,352*** | 1,545** | 3,883*** |
| Action travail | 0,176 | 0,210 | -0,101 | -0,326 | 1,560** | -0,193 | 0,846 |
| PSP | 0,257 | 0,418 | -0,020 | 0,194 | 1,095 | 0,198 | -0,305 |
| SAE | 0,975** | 0,861 | 0,852 | 0,733 | 2,092*** | 0,895 | 0,702 |
| Expérience rurale | 0,068 | 0,357 | -0,307 | 0,353 | 0,259 | -0,154 | 0,966 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | 0,005 | 0,004 | 0,004 | 0,008 | -0,003 | 0,002 | -0,001 |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | | | | | | |
| Employé | -0,320 | 0,253 | -0,790*** | -0,274 | -0,139 | -0,350 | -0,266 |
| Sans emploi | -0,024 | 0,553 | -0,651** | -0,202 | 0,387 | -0,060 | -0,175 |
| ***Employé un an avant intervention (c. sans emploi)*** | XXX | XXX | 0,525** | XXX | 0,647** | 0,488** | XXX |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | | | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 0,461*** | 0,463** | 0,447 | 0,372 | 0,821*** | 0,227 | 1,173*** |
| Au moins un peu de postsec. | 0,705*** | 0,704*** | 0,806*** | 0,835*** | 0,585** | 0,509*** | 1,376*** |
| ***Groupe d'âges (c. < 35 ans)*** | | | | | | | |
| 35-44 ans | -0,064 | 0,160 | -0,279 | XXX | XXX | 0,055 | 0,032 |
| 45-54 ans | 0,106 | 0,002 | 0,255 | XXX | XXX | 0,307 | -0,163 |
| 55 ans et plus | -0,700** | -0,432 | -1,088** | XXX | XXX | -0,611 | -0,535 |

| PIÈCE E-2b (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Homme (c. femme)*** | -0,040 | XXX | XXX | 0,024 | -0,317 | -0,003 | -0,354 |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | | | | | | |
| Français | -0,125 | -0,228 | -0,047 | -0,167 | 0,026 | -0,181 | -0,048 |
| Autre | 0,949 | 1,168 | -5,167 | -0,025 | 1,424 | 0,638 | 2,032 |
| ***Marié (c. non marié)*** | -0,027 | 0,403 | -0,301 | 0,159 | -0,263 | -0,255 | 0,816*** |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | -0,520 | 0,250 | -2,251*** | -0,618 | -0,608 | -0,320 | -0,243 |
| ***Sans personne à charge (c. avec)*** | -0,204 | 0,076 | -0,312 | 0,003 | -0,435** | -0,264 | 0,185 |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | | | | | | |
| Recevoir de la formation | -0,031 | -0,070 | 0,002 | -0,049 | -0,058 | -0,040 | -0,036 |
| Lancer son entreprise | 0,015 | 0,022 | -0,000 | -0,007 | 0,062 | 0,047 | -0,079 |
| Commencer à travailler | 0,097 | 0,027 | 0,149 | 0,046 | 0,142 | 0,115 | -0,064 |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | | | | | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | 0,052 | 0,010 | 0,056 | -0,070 | -0,149 | -0,065 | -0,099 |
| 6 pertes d'emploi ou plus | 0,233 | 0,267 | 0,241 | 0,127 | 0,031 | 0,213 | 0,092 |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | | | | | | |
| 1 à 36 semaines | -0,071 | -0,165 | -0,046 | -0,303 | 0,844** | 0,143 | -1,484 |
| 37 à 52 semaines | 0,272 | 0,324 | 0,104 | 0,231 | 0,902** | 0,467 | -3,131 |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992, avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | | | | | | |
| 25-52 semaines | -0,078 | -0,282 | 0,195 | 0,286 | -0,342 | -0,140 | 0,325 |
| 53-104 semaines | -0,039 | -0,199 | 0,109 | 0,024 | 0,104 | -0,055 | 0,082 |
| 105 semaines et plus | -0,298 | -0,693** | -0,063 | -0,385 | 0,039 | -0,254 | -0,642 |

| PIÈCE E-2b (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c. < 5 000 $)*** | | | | | | | |
| 5 000 - 9 999 $ | 0,070 | 0,139 | 0,063 | 0,076 | -0,038 | -0,165 | 0,503 |
| 10 000 - 19 999 $ | 0,242 | 0,279 | 0,273 | 0,403 | -0,063 | -0,066 | 0,971** |
| 20 000 - 29 999 $ | 0,256 | 0,236 | 0,066 | 0,483 | -0,085 | 0,028 | 0,330 |
| 30 000 $ et plus | 0,714*** | 0,742** | 0,394 | 0,955*** | 0,412 | 0,439 | 2,046** |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | 0,160 | -0,246 | 0,217 | 0,348 | 0,146 | -0,048 | 0,512 |
| ***Utilisation d'autres services*** | | | | | | | |
| Installations libre-service (c. non) | -0,237 | -0,375** | -0,185 | -0,330** | -0,061 | -0,215 | -0,351 |
| Vu un conseiller (c. non) | 0,175 | 0,488 | 0,049 | 0,331 | -0,270 | 0,376 | -0,465 |
| Établi un plan d'action (c. non) | -0,051 | -0,659 | 0,277 | 0,069 | -1,041 | -0,125 | 0,158 |
| Utilisé autres services (c. non) | 0,238 | 0,125 | 0,311 | -0,014 | 0,783** | 0,496 | -0,187 |
| Constante | -2,145*** | -2,382*** | -2,265** | -2,061*** | -3,269*** | -2,173*** | -1,888 |
| Vraisemblance -2 log | 1710,716 | 902,227 | 749,738 | 1041,504 | 607,468 | 1226,658 | 413,139 |
| Chi carré du modèle | 256,154*** | 159,263*** | 150,370*** | 184,676*** | 126,993*** | 133,270*** | 176,513*** |
| n | 1540 | 830 | 710 | 938 | 602 | 1 106 | 434 |

* La variable n'a pas été entrée au moment de l'inscription séquentielle.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

XXX La variable n'est pas entrée dans l'analyse par segments.

| PIÈCE E-2c<br>Résultats de la régression logit, employés pendant trois mois consécutifs :<br>selon le sexe, l'âge et le statut de prestataire avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | | | | | | |
| Tandem | 1,238*** | 1,360*** | 1,156** | 1,396*** | 1,341 | 0,955 | 1,266** |
| Entrepreneur | 2,449*** | 2,615*** | 2,399*** | 3,305*** | 1,890** | 1,732 | 3,040*** |
| Action travail | -0,166 | 0,073 | -0,784 | -0,143 | -0,199 | -0,743 | 0,121 |
| PSP | 0,434 | 0,854 | -0,086 | 0,617 | 0,972 | 0,678 | -0,760 |
| SAE | 0,196 | 0,164 | 0,053 | 0,460 | 0,063 | 0,199 | -0,106 |
| Expérience rurale | 0,028 | -0,022 | -0,100 | 0,475 | -0,282 | -0,216 | 0,233 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | 0,024*** | 0,031*** | 0,022*** | 0,027*** | 0,021*** | 0,018*** | 0,030*** |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | | | | | | |
| Employé | -0,069 | 0,086 | -0,346 | -0,295 | 0,328 | -0,097 | -0,147 |
| Sans emploi | 0,523** | 0,608 | 0,365 | 0,084 | 1,463*** | 0,603** | 0,073 |
| ***Employé un an avant intervention (c. sans emploi)*** | 0,528*** | 0,347 | 0,687*** | XXX | 0,558** | 0,746*** | XXX |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | | | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 0,400** | 0,385 | 0,525** | 0,497** | 0,605** | 0,341 | 0,704** |
| Au moins un peu de postsec. | 0,399** | 0,066 | 0,847*** | 0,691*** | 0,332 | 0,323 | 0,686 |
| ***Groupe d'âges (c. < 35 ans)*** | | | | | | | |
| 35-44 ans | -0,779** | -1,049*** | -0,548 | XXX | XXX | -0,786 | -1,108 |
| 45-54 ans | -0,956*** | -1,258*** | -0,681 | XXX | XXX | -0,878** | -1,458** |
| 55 ans et plus | -1,540*** | -1,643*** | -1,707*** | XXX | XXX | -1,540*** | -1,282 |

| PIÈCE E-2c (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Homme (c. femme)*** | 0,041 | XXX | XXX | -0,034 | 0,275 | 0,184 | -0,861*** |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | | | | | | |
| Français | -0,384*** | -0,616*** | -0,078 | -0,176 | -0,571*** | -0,406** | -0,479 |
| Autre | 0,971 | 1,699 | -4,974 | 3,940 | 0,437 | 0,991 | 1,395 |
| ***Marié (c. non marié)*** | 0,072 | 0,552** | -0,299 | 0,228 | -0,335 | 0,071 | 0,279 |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | -0,746** | -0,955** | -0,626 | -0,796 | -0,708 | -0,808** | -0,132 |
| ***Sans personne à charge (c. avec)*** | -0,193 | -0,092 | 0,082 | 0,069 | -0,136 | -0,145 | 0,001 |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | | | | | | |
| Recevoir de la formation | -0,020 | -0,035 | -0,006 | -0,095** | 0,035 | 0,004 | -0,168 |
| Lancer son entreprise | 0,016 | -0,004 | 0,058 | 0,008 | 0,063 | 0,031 | -0,042 |
| Commencer à travailler | 0,206*** | 0,231*** | 0,198** | 0,144 | 0,287*** | 0,219*** | 0,128 |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | | | | | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | 0,690*** | 0,637** | 0,733*** | 0,453 | 0,963*** | 0,798*** | -0,314 |
| 6 pertes d'emploi ou plus | 0,603*** | 0,552 | 0,782** | 0,500 | 0,817** | 0,716*** | 0,038 |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | | | | | | |
| 1 à 36 semaines | 0,123 | 0,175 | -0,113 | 0,241 | 0,126 | -0,491 | 0,844 |
| 37 à 52 semaines | 0,131 | 0,290 | -0,204 | 0,350 | -0,068 | -0,403 | 4,936 |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992, avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | | | | | | |
| 25-52 semaines | -0,097 | -0,219 | -0,027 | 0,219 | -0,384 | 0,017 | 0,283 |
| 53-104 semaines | 0,059 | 0,026 | 0,001 | 0,195** | -0,206 | 0,152 | 0,573 |
| 105 semaines et plus | -0,048 | -0,143 | -0,144 | -0,236 | 0,191 | 0,172 | 0,035 |

| PIÈCE E-2c (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c. < 5 000 $)*** | | | | | | | |
| 5 000 - 9 999 $ | -0,041 | -0,103 | -0,064 | 0,231 | -0,490 | -0,253 | 0,464 |
| 10 000 - 19 999 $ | 0,924 | 0,223 | -0,101 | 0,329 | -0,206 | -0,136 | 0,886 |
| 20 000 - 29 999 $ | 0,202 | 0,250 | -0,040 | 0,686 | -0,386 | 0,004 | 1,245 |
| 30 000 $ et plus | -0,230 | -0,434 | -0,316 | -0,008 | -0,647 | -0,402 | 0,365 |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | -0,434 | -0,677 | -0,485 | -0,074 | -1,110** | -0,276 | -0,749 |
| ***Utilisation d'autres services*** | | | | | | | |
| Installations libre-service (c. non) | -0,271** | -0,281 | -0,244 | -0,315 | -0,160 | -0,424*** | 0,334 |
| Vu un conseiller (c. non) | 0,148 | 0,035 | 0,337 | 0,309 | -0,023 | 0,367 | -0,433 |
| Établi un plan d'action (c. non) | -0,390 | -0,356 | -0,498 | -0,294 | -1,102** | -0,502 | -0,179 |
| Utilisé autres services (c. non) | -0,293 | -0,376 | -0,091 | -0,490 | -0,284 | -0,045 | -0,818 |
| Constante | -2,323*** | -2,636*** | -2,178** | -2,415*** | -4,093*** | -1,853** | 0,019 |
| Vraisemblance -2 log | 1550,477 | 894,890 | 701,617 | 893,892 | 600,607 | 1121,893 | 358,357 |
| Chi carré du modèle | 336,992*** | 140,089*** | 199,893*** | 140,999*** | 210,933*** | 270,309*** | 134,169*** |
| n | 1 483 | 794 | 698 | 889 | 594 | 1 290 | 403 |

* La variable n'a pas été entrée au moment de l'inscription séquentielle.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

X La variable n'a pas été entrée parce qu'aucune femme n'était d'une autre langue maternelle que l'anglais ou le français.

XXX La variable n'est pas entrée dans l'analyse par segments.

**PIÈCE E-3**

Résultats de la régression par la méthode des MCO, pourcentage de semaines de travail sur les semaines écoulées depuis l'intervention : selon le sexe, l'âge et le statut de prestataire avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT

| | Tous | Hommes | Femmes | Jeunes (<45 ans) | Âgés (45+ ans) | Prestataires | Réadmiss. récents |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | | | | | | |
| Tandem | 8,193** | 5,174 | 6,206 | 8,725 | 8,263 | 6,101 | 6,971 |
| Entrepreneur | 30,133*** | 20,069*** | 18,658*** | 27,588*** | 38,277*** | 15,611** | 29,957*** |
| Action travail | -6,522 | -5,376 | -2,935 | -10,022** | 1,446 | -11,886** | -4,132 |
| PSP | 6,608 | 3,087 | 9,778*** | 6,927 | 8,767 | 7,537 | -7,689 |
| SAE | -0,878 | -14,466** | 7,765 | -2,192 | 1,265 | -2,031 | -12,407 |
| Expérience rurale | -3,877 | -3,852 | -2,644 | -1,125 | -4,312 | -3,695 | -6,007 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | 0,309*** | 0,359*** | 0,804*** | 0,303*** | 0,338*** | 0,378*** | 0,113 |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | | | | | | |
| Employé | -4,373 | -2,261 | -2,175 | -3,972 | -1,259 | -3,425 | -5,989 |
| Sans emploi | 8,471*** | 7,772** | 6,096*** | 5,554 | 19,267*** | 11,838*** | -0,429 |
| ***Employé un an avant intervention (c. sans emploi)*** | 11,619*** | 10,934*** | 7,503*** | XXX | 17,666*** | 14,613*** | XXX |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | | | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 2,573 | 3,269 | 2,084 | 1,668 | 6,983** | 2,395 | 2,571 |
| Au moins un peu de postsec. | 5,584*** | 4,848 | 4,085** | 6,269** | 6,300 | 6,021*** | 2,588 |
| ***Groupe d'âges (c. < 35 ans)*** | | | | | | | |
| 35-44 ans | -0,685 | -1,229 | 0,606 | XXX | XXX | 1,411 | -0,987 |
| 45-54 ans | -2,774 | -9,238** | 2,483 | XXX | XXX | -0,766 | -6,794 |
| 55 ans et plus | -14,869*** | -18,024*** | -6,318 | XXX | XXX | -12,469*** | -14,608 |

| PIÈCE E-3 (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Homme (c. femme)*** | 0,650 | XXX | XXX | 2,450 | -3,502 | 1,394 | -3,272 |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | | | | | | |
| Français | -4,470*** | -6,586*** | -1,160 | -2,124 | -7,041*** | -4,404** | -4,838 |
| Autre | 9,959 | 18,189 | 1,095 | 37,322*** | -1,334 | 10,147 | 14,844 |
| ***Marié (c. non marié)*** | 0,716 | 5,192 | -2,399 | 1,005 | -1,744 | -1,136 | 7,553** |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | -2,116 | -4,978 | -0,973 | -6,174 | 2,558 | -3,457 | 4,020 |
| ***Sans personne à charge (c. avec)*** | -0,986 | 0,683 | -0,497 | -0,109 | -3,057 | -1,543 | 4,351 |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | | | | | | |
| Recevoir de la formation | -0,179 | -0,796 | 4,393 | -0,154 | -0,645 | -0,322 | 0,821 |
| Lancer son entreprise | 0,214 | 0,632 | -0,212 | 1,374 | 0,770 | 0,505 | -0,560 |
| Commencer à travailler | 3,290*** | 2,688*** | 2,328*** | 3,004*** | 2,303 | 3,410*** | 0,310 |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | | | | | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | 10,293*** | 10,697*** | 4,349** | 5,479** | 14,545*** | 10,294*** | 10,883** |
| 6 pertes d'emploi ou plus | 9,196*** | 9,562*** | 4,835** | 4,375 | 13,366*** | 9,451*** | 10,191** |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | | | | | | |
| 1 à 36 semaines | -7,195*** | -10,822*** | -0,985 | -8,388*** | -2,629 | -8,870** | -24,078** |
| 37 à 52 semaines | -4,321 | -6,852 | -0,113 | -0,550 | -6,502 | -3,997 | -35,345 |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992, avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | | | | | | |
| 25-52 semaines | -6,352*** | -5,289 | -4,582** | -2,313 | -8,590** | -6,695*** | -5,426 |
| 53-104 semaines | -6694*** | -7,730** | -4,258 | -2,546 | -10,379** | -7,438** | -8,418 |
| 105 semaines et plus | -8,995*** | -10,571*** | -3,240 | -8,470** | -6,730 | -7,544** | -16,555** |

| PIÈCE E-3 (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c. < 5 000 $)*** | | | | | | | |
| 5 000 - 9 999 $ | -0,964 | -4,996 | 0,240 | -1,183 | -0,611 | -4,401 | 4,704 |
| 10 000 - 19 999 $ | -1,264 | -4,350 | 1,708 | -1,072 | -0,546 | -5,895** | 8,140 |
| 20 000 - 29 999 $ | -3,284 | -5,873 | -1,734 | 0,688 | -8,108 | -9,142*** | 10,335 |
| 30 000 $ et plus | -5,364 | -8,895** | -4,217 | -2,842 | -9,328 | -10,268*** | 4,542 |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | -8,801*** | -10,539** | -1,755 | -8,808*** | -4,828 | -11,434*** | -4,505 |
| ***Utilisation d'autres services*** | | | | | | | |
| Installations libre-service (c. non) | -5,352*** | -8,910*** | -0,829 | -6,088*** | -2,434 | -5,104*** | -4,987 |
| Vu un conseiller (c. non) | 3,191 | 7,405** | 0,207 | 6,636** | 0,836 | 7,038** | -3,405 |
| Établi un plan d'action (c. non) | -3,102 | -5,684 | -1,217 | -4,367 | -4,071 | -1,654 | -0,521 |
| Utilisé autres services (c. non) | -7,536*** | -4,276 | -5,777** | -9,329*** | -4,251 | -3,897 | -10,109 |
| Constante | 9,446 | 5,453 | 13,513 | 9,560 | 7,050 | 11,276 | 3,861 |
| R2 | 0,276 | 0,250 | 0,531 | 0,181 | 0,379 | 0,319 | 0,179 |
| n | 1489 | 808 | 670 | 914 | 561 | 1074 | 414 |

* La variable n'a pas été entrée au moment de l'inscription séquentielle.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

XXX La variable n'est pas entrée dans l'analyse par segments.

**PIÈCE E-4**

Résultats de la régression par la méthode des MCO, pourcentage de semaines en recherche d'emploi sur les semaines écoulées depuis l'intervention : selon le sexe, l'âge et le statut de prestataire avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT

| | Tous | Hommes | Femmes | Jeunes (<45 ans) | Âgés (45+ ans) | Prestataires | Réadmiss. récents |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | | | | | | |
| Tandem | -5,292 | -3,558 | -6,112 | -6,119 | -1,584 | -7,811 | 0,857 |
| Entrepreneur | -18,989*** | -13,422** | -26,222*** | -14,377*** | -30,005*** | -18,195*** | -12,537 |
| Action travail | 6,063 | 5,413 | 10,371 | 7,916** | 0,571 | 10,262** | 7,025 |
| PSP | -2,681 | 0,273 | -5,146 | -3,087 | -0,536 | -7,230 | 13,406 |
| SAE | 0,327 | 5,526 | -4,114 | 3,736 | -5,740 | -4,015 | 12,506 |
| Expérience rurale | 1,936 | 2,407 | 3,690 | 2,609 | -1,198 | -4,346 | 10,722 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | 0,184*** | -0,173*** | -0,218*** | -0,183*** | -0,217*** | -0,230*** | -3,636 |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | | | | | | |
| Employé | 11,234*** | 5,895 | 15,200*** | 8,386*** | 12,684*** | 12,745*** | 7,850 |
| Sans emploi | -0,727 | -3,737 | 0,886 | -0,451 | -6,492 | -0,521 | -0,475 |
| ***Employé un an avant intervention (c. sans emploi)*** | -5,108*** | XXX | -6,703** | XXX | -6,665** | -8,610*** | XXX |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | | | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 2,322 | 1,314 | 4,168 | 1,770 | 1,175 | 1,883 | 2,522 |
| Au moins un peu de postsec. | 2,448 | 0,489 | 5,195 | 0,171 | 5,057 | 1,768 | 3,716 |
| ***Groupe d'âges (c. < 35 ans)*** | | | | | | | |
| 35-44 ans | -2,096 | 2,139 | -8,387 | XXX | XXX | -4,913 | 1,478 |
| 45-54 ans | 1,218 | 9,509** | -7,825 | XXX | XXX | -0,467 | 2,535 |
| 55 ans et plus | 5,986 | 14,173*** | -1,945 | XXX | XXX | 1,922 | 16,545** |

| PIÈCE E-4 (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Homme (c. femme)*** | 1,833 | XXX | XXX | 0,362 | 4,775 | 1,643 | 2,893 |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | | | | | | |
| Français | -1,204 | -0,677 | -2,342 | -2,400 | -4,441 | -3,057 | 3,248 |
| Autre | -23,545*** | -23,684*** | -23,065 | -29,619** | -23,348** | -25,664** | -21,437 |
| ***Marié (c. non marié)*** | -1,103 | -5,485** | 2,537 | -2,862 | 2,863 | -0,189 | -6,014 |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | -2,111 | -1,910 | -0,202 | 3,282 | -9,504 | -2,906 | -3,142 |
| ***Sans personne à charge (c. avec)*** | 1,834 | -0,849 | 3,603 | 1,892 | 1,697 | 1,469 | -1,456 |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | | | | | | |
| Recevoir de la formation | 0,567 | 0,521 | 0,698 | 0,589 | 0,744 | 1,250*** | -1,251 |
| Lancer son entreprise | 0,356 | 0,397 | 0,413 | 0,466 | -2,127 | 0,139 | 0,640 |
| Commencer à travailler | 1,677*** | 1,916** | 1,461 | 1,113 | 3,111*** | 2,037*** | 1,967 |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | | | | | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | -7,559*** | -5,108 | -9,792*** | -5,113** | -10,479*** | -7,991*** | -7,187 |
| 6 pertes d'emploi ou plus | -6,437*** | -3,590 | -10,916*** | -4,147 | -9,017** | -6,580*** | -7,531 |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | | | | | | |
| 1 à 36 semaines | 4,098 | 5,021 | 4,142 | 5,134** | 0,765 | 6,767 | 4,922 |
| 37 à 52 semaines | 3,489 | 1,512 | 6,369 | 1,309 | 4,654 | 3,975 | 0,888 |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992, avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | | | | | | |
| 25-52 semaines | 3,360 | 0,659 | 7,211** | 0,980 | 5,422 | 4,749 | -4,011 |
| 53-104 semaines | 3,969 | 1,474 | 7,683** | 1,923 | 5,905 | 3,348 | 4,185 |
| 105 semaines et plus | 6,924** | 4,259 | 9,568** | 6,742** | 4,723 | 4,573 | 6,838 |

| PIÈCE E-4 (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c. < 5 000 $)*** | | | | | | | |
| 5 000 - 9 999 $ | -5,508 | 1,890 | -1,130 | 1,209 | -1,983 | 2,622 | -3,399 |
| 10 000 - 19 999 $ | -0,598 | 2,228 | -5,123 | 0,415 | -2,949 | 2,409 | -6,010 |
| 20 000 - 29 999 $ | -0,413 | 3,097 | -4,977 | -0,498 | -0,189 | 3,164 | -7,753 |
| 30 000 $ et plus | 3,117 | 5,635 | 4,451 | 1,752 | 4,127 | 5,308 | 0,386 |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | 9,904*** | 12,085*** | 6,510 | 10,145*** | 8,086 | 12,658*** | 6,998 |
| ***Utilisation d'autres services*** | | | | | | | |
| Installations libre-service (c. non) | 8,569*** | 9,833*** | 7,444*** | 8,930*** | 6,939*** | 7,585*** | 8,148*** |
| Vu un conseiller (c. non) | -2,478 | -6,825** | 1,755 | -4,179 | -1,260 | -1,275 | -4,981 |
| Établi un plan d'action (c. non) | 3,177 | 5,157 | 2,129 | 4,030 | 1,856 | 0,124 | 7,145 |
| Utilisé autres services (c. non) | 6,915*** | 4,315 | 8,891** | 6,823** | 6,093 | 2,608 | 13,128*** |
| Constante | 21,075*** | 31,936*** | -33,351*** | 31,623*** | 10,126 | 14,859 | 57,720*** |
| R2 | 0,196 | 0,141 | 0,267 | 0,169 | 0,242 | 0,233 | 0,159 |
| n | 1 429 | 770 | 658 | 893 | 532 | 1 028 | 399 |

* La variable n'a pas été entrée au moment de l'inscription séquentielle.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

XXX La variable n'est pas entrée dans l'analyse par segments.

## PIÈCE E-5a

Résultats de la régression par la méthode des MCO : salaire hebdomadaire actuel, différence dans le salaire hebdomadaire et différence en % dans le salaire hebdomadaire avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT

| | Tous | Hommes | Femmes | Jeunes (<45 ans) | Âgés (45+ ans) | Prestataires | Réadmiss. récents |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | | | | | | |
| Tandem | 125,439*** | 144,235** | 113,789** | 151,788*** | 80,175 | 38,753 | 206,432*** |
| Entrepreneur | 259,272*** | 328,348*** | 124,890 | 324,981*** | 152,065 | 159,987 | 404,968*** |
| Action travail | 23,488 | 21,584 | 17,662 | 17,835 | 31,556 | -62,161 | 103,091 |
| PSP | 172,467*** | 193,479*** | 148,310*** | 174,820*** | 243,096*** | 95,541 | 245,783*** |
| SAE | 61,211 | 65,572 | 64,509 | 95,048 | -5,887 | 4,376 | 130,814 |
| Expérience rurale | 23,746 | -23,383 | 86,520 | 54,018 | -52,078 | -37,968 | 94,408 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | 2,018*** | 2,140*** | 1,478*** | 2,814*** | 0,264 | 0,935 | 3,393*** |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | | | | | | |
| Employé | -63,649** | 48,877 | -70,153*** | -23,619 | -153,656*** | -105,388*** | -18,435 |
| Sans emploi | -33,588 | -20,037 | -8,673 | -10,231 | -93,749 | -77,153** | 12,458 |
| ***Employé un an avant intervention (c. sans emploi)*** | 56,896*** | XXX | 41,462 | 48,136 | XXX | 88,398*** | XXX |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | | | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 57,904*** | 50,692 | 62,401*** | 49,411** | 89,300** | 48,985 | 72,895** |
| Au moins un peu de postsec. | 86,623*** | 67,678** | 119,537*** | 87,015*** | 77,631 | 95,422*** | 63,903 |
| ***Groupe d'âges (c. < 35 ans)*** | | | | | | | |
| 35-44 ans | 10,590 | 35,415 | -6,758 | XXX | XXX | 32,607 | -17,719 |
| 45-54 ans | 30,654 | 47,549 | 8,572 | XXX | XXX | 64,659 | -49,918 |
| 55 ans et plus | 19,355 | 67,064 | -42,055 | XXX | XXX | 25,613 | 3,376 |

| PIÈCE E-5a (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss récents** |
| ***Homme (c. femme)*** | 91,894*** | XXX | XXX | 58,573*** | 134,996*** | 112,518*** | 69,849** |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | | | | | | |
| Français | -47,870*** | -42,658 | -39,607** | -50,087** | -33,839 | -51,877** | -42,748 |
| Autre | 36,312 | 61,463 | -268,800 | 93,845 | -11,060 | -47,311 | 139,101 |
| ***Marié (c. non marié)*** | -31,075 | -32,913 | -7,412 | -40,189 | -16,229 | -31,383 | -40,758 |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | 8,977 | 37,113 | -41,394 | 13,673 | -10,406 | 22,455 | 21,606 |
| ***Sans personne à charge (c. avec)*** | -38,369** | -17,203 | -50,633*** | -25,401 | -32,268 | -18,576 | -83,169*** |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | | | | | | |
| Recevoir de la formation | -15,975*** | -22,299*** | -4,311 | -17,326*** | -16,358** | -12,978** | -13,053 |
| Lancer son entreprise | 2,902 | 3,350 | 1,738 | 1,925 | 4,331 | 2,620 | 0,353 |
| Commencer à travailler | 6,973 | 5,461 | -3,343 | -8,898 | 45,536*** | 20,142** | -17,051 |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | | | | | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | -17,567 | -24,011 | 7,577 | -36,745 | 21,319 | 5,490 | -24,962 |
| 6 pertes d'emploi ou plus | 12.726 | 37,396 | 3,014 | 3,110 | 50,262 | 40,760 | -10,058 |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | | | | | | |
| 1 à 36 semaines | 19,011 | 13,498 | 28,094 | 6,575 | 28,393 | -20,841 | -3,607 |
| 37 à 52 semaines | -15,824 | -25,577 | -2,836 | 16,796 | -73,983 | -60,707 | 40,945 |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992, avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | | | | | | |
| 25-52 semaines | 52,606** | 64,341 | 43,713 | 45,766 | 57,858 | 42,304 | 89,328 |
| 53-104 semaines | 57,560** | 87,456 | 36,465 | 82,793*** | 28,894 | 41,799 | 116,393** |
| 105 semaines et plus | 49,285 | 48,080 | 31,266 | 67,717 | -20,279 | -10,831 | 141,533** |

| PIÈCE E-5a (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss récents** |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c. < 5 000 $)*** | | | | | | | |
| 5 000 - 9 999 $ | 30,206 | 94,301** | -25,186 | 31,915 | 30,804 | 9,639 | 52,549 |
| 10 000 - 19 999 $ | 92,301*** | 125,158*** | 58,196** | 107,184*** | 65,428 | 45,387 | 193,609*** |
| 20 000 - 29 999 $ | 129,356*** | 117,835** | 171,990*** | 156,609*** | 85,055 | 97,093** | 132,568** |
| 30 000 $ et plus | 135,969*** | 194,973*** | -5,559 | 154,295*** | 94,044 | 59,474 | 489,147*** |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | –45,046 | -54,894 | -59,076 | -21,257 | -105,480 | -80,537 | -14,160 |
| ***Utilisation d'autres services*** | | | | | | | |
| Installations libre-service (c. non) | -10,318 | -7,597 | -9,572 | -8,428 | -13,521 | -22,876 | 14,549 |
| Vu un conseiller (c. non) | -22,184 | -31,540 | 1,568 | 24,052 | -114,939** | -19,244 | 11,133 |
| Établi un plan d'action (c. non) | -37,231 | -76,134 | 7,814 | -70,294 | -4,332 | -23,689 | -70,297 |
| Utilisé autres services (c. non) | -25,263 | -9,784 | -70,427 | -51,702 | -12,307 | -15,909 | -41,708 |
| Constante | 25,181 | 112,623 | 102,064 | 70,281 | 36,257 | 79,875 | -13,684 |
| R2 | 0,142 | 0,098 | 0,173 | 0,170 | 0,124 | 0,115 | 0,263 |
| n | 1 266 | 703 | 560 | 790 | 460 | 894 | 366 |

* La variable n'a pas été entrée au moment de l'inscription séquentielle.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

XXX La variable n'est pas entrée dans l'analyse par segments.

**PIÈCE E-5b**

**Résultats de la régression par la méthode des MCO : salaire hebdomadaire actuel, différence dans le salaire hebdomadaire et différence en % dans le salaire hebdomadaire avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT**

| | Tous | Hommes | Femmes | Jeunes (<45 ans) | Âgés (45+ ans) | Prestataires | Réadmiss. récents |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | | | | | | |
| Tandem | 73,739 | 207,559*** | -26,709 | 56,647 | 44,288 | -17,645 | 159,951 |
| Entrepreneur | 284,170*** | 429,824*** | -8,198 | 245,540*** | 224,572 | 220,753 | 368,285*** |
| Action travail | 23,030 | 47,298 | 28,976 | -19,951 | 63,519 | -3,436 | 90,662 |
| PSP | 173,958*** | 235,087*** | 110,932 | 128,967** | 236,870** | 100,981 | 215,048** |
| SAE | -8,003 | 157,047 | -76,192 | -45,752 | -57,131 | -79,022 | 17,841 |
| Expérience rurale | -44,275 | -16,131 | -33,471 | -54,273 | -129,575 | -109,435 | 22,438 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | 1,519*** | 1,463 | 0,720 | 2,299*** | 0,418 | 0,740 | 3,039*** |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | | | | | | |
| Employé | -21,686 | -6,328 | -7,177 | -16,790 | -85,618 | -63,797 | -2,043 |
| Sans emploi | -28,178 | -24,161 | 22,835 | -21,073 | -77,115 | -64,026 | 3,036 |
| ***Employé un an avant intervention (c. sans emploi)*** | -164,284*** | -147,398*** | -154,126*** | -101,922*** | -294,207*** | -223,772*** | XXX |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | | | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 89,102*** | 72,095 | 57,136 | 40,642 | 183,656*** | 89,362*** | 56,875 |
| Au moins un peu de postsec. | 96,464*** | 51,325 | 124,096*** | 65,411 | 93,867 | 101,945*** | 52,698 |
| ***Groupe d'âges (c. < 35 ans)*** | | | | | | | |
| 35-44 ans | -47,537 | 160,435*** | -448,810*** | XXX | XXX | -13,676 | -125,523 |
| 45-54 ans | 138,106*** | 355/495*** | -313,552*** | XXX | XXX | 137,041** | 102,144 |
| 55 ans et plus | 91,286 | 313,418*** | -333,222*** | XXX | XXX | 72,209 | 147,016 |

| PIÈCE E-5b (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Homme (c. femme)*** | 237,603*** | XXX | XXX | 215,828*** | 269,338*** | 179,684*** | 410,696*** |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | | | | | | |
| Français | -23,271 | -14,769 | -41,281 | -44,530 | 5,241 | -33,270 | -9,585 |
| Autre | 143,266 | 105,666 | XXX | 229,432 | 53,101 | 30,787 | 199,439 |
| ***Marié (c. non marié)*** | 9,366 | -46,400 | 35,404 | -11,582 | 39,203 | 22,894 | -52,835 |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | -44,960 | 27,005 | -142,693** | -92,295 | 64,677 | -3,394 | -55,882 |
| ***Sans personne à charge (c. avec)*** | -9,941 | -45,452 | 19,502 | 19,340 | -23,487 | 4,532 | -54,016 |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | | | | | | |
| Recevoir de la formation | -16,558*** | -19,620** | -5,388 | -22,588*** | -11,209 | -10,173 | -20,865** |
| Lancer son entreprise | -2,865 | -2,206 | 1,421 | -1,704 | -3,592 | -1,856 | -5,661 |
| Commencer à travailler | 9,285 | 10,343 | -4,815 | -11,361 | 41,924*** | 20,127 | -9,843 |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | | | | | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | 0,628 | -6,286 | -30,211 | -33,675 | 66,707 | 51,808 | -41,429 |
| 6 pertes d'emploi ou plus | 15,471 | 28,143 | -55,013 | -11,004 | 94,936 | 76,239 | -53,814 |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | | | | | | |
| 1 à 36 semaines | 34,156 | 2,215 | 117,701*** | 43,571 | -11,903 | -3,227 | -69,318 |
| 37 à 52 semaines | 0,184 | -41,621 | 86,949 | 38,021 | -98,755 | -35,696 | -87,656 |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992, avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | | | | | | |
| 25-52 semaines | 45,359 | 55,253 | 96,340** | 44,771 | 63,176 | 41,866 | 76,704 |
| 53-104 semaines | 68,764 | 75,382 | 118,427*** | 77,374 | 26,463 | 30,139 | 125,956 |
| 105 semaines et plus | 21,100 | -17,424 | 151,480*** | 38,723 | -103,398 | -33,641 | 131,108 |

| PIÈCE E-5b (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c. < 5 000 $)*** | | | | | | | |
| 5 000 - 9 999 $ | 47,257 | 106,718** | 1,639 | 27,105 | 60,233 | 26,763 | 11,131 |
| 10 000 - 19 999 $ | 24,462*** | 104,830** | 136,590*** | 144,347*** | 60,659 | 69,555 | 177,769*** |
| 20 000 - 29 999 $ | 92,932** | 62,454 | 163,162*** | 153,906*** | -32,162 | 37,926 | 137,890 |
| 30 000 $ et plus | 74,968 | 75,006 | 90,032 | 163,184*** | -111,034 | -20,154 | 497,489*** |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | -67,509 | -44,949 | -69,356 | -32,894 | -176,087 | -119,439 | 3,885 |
| ***Utilisation d'autres services*** | | | | | | | |
| Installations libre-service (c. non) | 5,093 | 22,261 | 4,258 | 17,640 | -29,924 | -6,480 | -6,510 |
| Vu un conseiller (c. non) | -86,724** | -15,592 | -119,990*** | -66,034 | -120,091 | -92,686** | -16,777 |
| Établi un plan d'action (c. non) | 20,584 | -76,028 | 82,902 | 4,930 | -23,527 | 16,494 | -14,292 |
| Utilisé autres services (c. non) | -10,768 | 3,304 | -84,689 | -18,844 | -15,910 | -4,293 | -36,746 |
| Constante | -387,897*** | -340,268** | -21,711 | -310,387*** | -214,864 | -254,584 | -562,304*** |
| R2 | 0,208 | 0,163 | 0,354 | 0,196 | 0,214 | 0,132 | 0,436 |
| n | 1 233 | 688 | 544 | 766 | 455 | 962 | 365 |

* La variable n'a pas été entrée au moment de l'inscription séquentielle.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

XXX La variable n'est pas entrée dans l'analyse par segments.

## PIÈCE E-5c

Résultats de la régression par la méthode des MCO : salaire hebdomadaire actuel, différence dans le salaire hebdomadaire et différence en % dans le salaire hebdomadaire avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT

| | Tous | Hommes | Femmes | Jeunes (<45 ans) | Âgés (45+ ans) | Prestataires | Réadmiss. récents |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | | | | | | |
| Tandem | 109,874*** | 121,178** | 126,463*** | 120,643*** | 41,304 | 45,807 | 155,771*** |
| Entrepreneur | 148,590*** | 183,946*** | 106,966 | 186,525*** | -6,247 | 11,550 | 235,954*** |
| Action travail | 21,084 | 20,590 | 40,636 | -0,324 | 22,146 | -43,677 | 70,785 |
| PSP | 141,164*** | 154,001*** | 156,390*** | 135,487*** | 147,578** | 67,384 | 215,724*** |
| SAE | 56,151 | 44,928 | 85,454 | 59,385 | -41,015 | 2,770 | 81,681 |
| Expérience rurale | 18,781 | -22,420 | 92,678 | 35,558 | -66,111 | -21,108 | 54,208 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | 2,287*** | 2,633*** | 1,646*** | 2,645*** | 1,322 | 1,862*** | 2,741*** |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | | | | | | |
| Employé | -14,156 | 8,634 | -26,607 | 0,524 | -39,938 | -30,314 | 1,995 |
| Sans emploi | 7,828 | 35,620 | 12,302 | 23,002 | -18,975 | -24,707 | 49,677 |
| ***Employé un an avant intervention (c. sans emploi)*** | 51,779*** | XXX | 42,127 | XXX | 78,515*** | 103,942*** | XXX |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | | | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 47,364*** | 35,905 | 58,889*** | 58,787*** | 41,623 | 24,415 | 75,463*** |
| Au moins un peu de postsec. | 96,409*** | 89,841*** | 109,876*** | 107,551*** | 79,899*** | 93,702*** | 92,271*** |
| ***Groupe d'âges (c. < 35 ans)*** | | | | | | | |
| 35-44 ans | -15,457 | 9,609 | -37,658 | XXX | XXX | -0,404 | -34,361 |
| 45-54 ans | -19,395 | -1,332 | -40,935 | XXX | XXX | -15,209 | -23,190 |
| 55 ans et plus | -26,049 | 10,624 | -68,859 | XXX | XXX | -38,098 | 29,562 |

| PIÈCE E-5c (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss récents** |
| ***Homme (c. femme)*** | 76,631*** | XXX | XXX | 59,912*** | 100,589*** | 84,353*** | 84,523*** |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | | | | | | |
| Français | -46,706*** | -34,204 | 49,714*** | -38,041** | -52,077** | -59,731*** | -28,707 |
| Autre | 128,647 | 109,524 | XXX | 33,929 | 109,404 | 101,111 | 123,912 |
| ***Marié (c. non marié)*** | -9,660 | -22,764 | 23,722 | -11,653 | -13,522 | -17,629 | 0,659 |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | 11,229 | 38,665 | -33,351 | 11,622 | 13,071 | 21,576 | 15,645 |
| ***Sans personne à charge (c. avec)*** | -25,297 | -13,433 | -36,307** | -7,228 | -40,654 | -12,261 | -58,696** |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | | | | | | |
| Recevoir de la formation | -12,014*** | -16,584*** | -6,176 | -12,063*** | -12,188 | -9,938** | -8,658 |
| Lancer son entreprise | 3,957 | 4,401 | 2,899 | 3,918 | 6,118 | 3,300 | 4,068 |
| Commencer à travailler | -4,967 | -14,221 | -2,644 | -12,150 | 11,425 | -0,146 | -16,573 |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | | | | | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | -9,467 | 1,047 | -2,139 | -12,523 | 2,372 | 4,141 | -10,354 |
| 6 pertes d'emploi ou plus | 10,611 | 47,133 | -13,541 | 29,945 | -7,966 | 22,847 | 3,020 |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | | | | | | |
| 1 à 36 semaines | -7,967 | -30,702 | 33,611 | 9,394 | -75,333 | -45,020 | 16,251 |
| 37 à 52 semaines | -20,272 | -32,788 | 3,724 | 8,934 | -108,408** | -58,203 | 77,478 |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992, avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | | | | | | |
| 25-52 semaines | 33,652 | 43,374 | 31,148 | 25,074 | 45,916 | 11,053 | 85,438 |
| 53-104 semaines | 39,743 | 42,456 | 38,838 | 40,286 | 20,518 | 20,216 | 57,983 |
| 105 semaines et plus | 55,886** | 57,219 | 40,932 | 41,757 | 41,255 | 12,575 | 106,232** |

| PIÈCE E-5c (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c. < 5 000 $)*** | | | | | | | |
| 5 000 - 9 999 $ | 19,940 | 53,791 | -2,606 | 24,175 | 4,479 | 7,078 | 26,344 |
| 10 000 - 19 999 $ | 95,294*** | 106,669*** | 91,185*** | 119,580*** | 37,101 | 62,749** | 161,864*** |
| 20 000 - 29 999 $ | 130,371*** | 119,650*** | 155,361*** | 169,984*** | 42,167 | 114,636*** | 86,954 |
| 30 000 $ et plus | 77,510*** | 112,829*** | 15,241 | 91,936** | 24,341 | 52,859 | 74,771 |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | -48,627 | -58,558 | -36,688 | -22,156 | -100,090 | -81,299 | -17,137 |
| ***Utilisation d'autres services*** | | | | | | | |
| Installations libre-service (c. non) | -11,040 | -4,604 | -19,559 | -8,878 | -17,426 | -15,662 | 8,508 |
| Vu un conseiller (c. non) | -16,346 | -25,366 | 3,481 | 14,053 | -60,219 | 2,247 | -22,076 |
| Établi un plan d'action (c. non) | -36,466 | -57,067 | -14,527 | -39,451 | -24,671 | -36,480 | -26,658 |
| Utilisé autres services (c. non) | -54,947** | -64,581 | -44,758 | -60,170 | -74,621 | -33,993 | -102,749** |
| Constante | –21,288 | 96,114 | -35,993 | -23,565 | 55,816 | 41,196 | -92,102 |
| R2 | 0,168 | 0,108 | 0,187 | 0,178 | 0,131 | 0,147 | 0,242 |
| n | 1 161 | 656 | 577 | 750 | 420 | 805 | 360 |

* La variable n'a pas été entrée au moment de l'inscription séquentielle.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

XXX La variable n'est pas entrée dans l'analyse par segments.

**PIÈCE E-6a**

Résultats de la régression par la méthode des MCO, pourcentage de semaines avec prestations d'AE sur les semaines écoulées depuis l'intervention : selon le sexe, l'âge et le statut de prestataire avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT

| | Tous | Hommes | Femmes | Jeunes (<45 ans) | Âgés (45+ ans) | Prestataires | Réadmiss. récents |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | | | | | | |
| Tandem | -4,586*** | -2,694 | -8,401*** | -4,507** | -3,773 | 0,748 | -11,835*** |
| Entrepreneur | -11,395*** | -8,355*** | -17,333*** | -10,475*** | -11,548*** | 0,688 | -23,704*** |
| Action travail | 0,495 | 2,688 | -3,096 | 1,183 | -8,809 | 1,900 | -3,399 |
| PSP | -7,111*** | -3,723 | -12,188*** | -6,220*** | -7,519*** | -2,458 | -14,156*** |
| SAE | -9,271*** | -8,145*** | -11,373*** | -8,691*** | -9,406*** | -3,370 | -16,765*** |
| Expérience rurale | 7,772*** | 8,333*** | 4,798 | 7,819*** | 7,599*** | 10,349*** | 3,638 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | 0,216*** | 0,252*** | 0,178*** | 0,230*** | 0,192*** | 0,160*** | 0,229*** |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | | | | | | |
| Employé | 1,385 | 0,121 | 2,348 | 1,367 | 2,509 | 6,804 | 3,282 |
| Sans emploi | 1,517 | 0,444 | 1,730 | 0,585 | 4,057*** | 0,802 | 3,330 |
| ***Employé un an avant intervention (c. sans emploi)*** | XXX | 1,956 | XXX | XXX | XXX | XXX | XXX |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | | | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | -1,113 | -1,484 | 9,842 | -0,412 | -1,331 | -0,565 | -2,601 |
| Au moins un peu de postsec. | -1,793** | -2,559 | -0,264 | -1,350 | -2,006 | -1,550 | -3,889** |
| ***Groupe d'âges (c. < 35 ans)*** | | | | | | | |
| 35-44 ans | 0,504 | -0,224 | 2,906 | XXX | XXX | -1,065 | 2,754 |
| 45-54 ans | 0,883 | 1,736 | 1,767 | XXX | XXX | -2,570 | 3,069 |
| 55 ans et plus | -0,251 | 1,018 | 0,278 | XXX | XXX | -0,958 | 2,949 |

| PIÈCE E-6a (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Homme (c. femme)*** | 0,318 | XXX | XXX | -0,641 | 1,579 | -0,118 | -0,780 |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | | | | | | |
| Français | 1,374** | 1,216 | 1,316 | 1,732** | 0,554 | 1,057 | 2,595 |
| Autre | -2,768 | -4,946 | 6,680 | -1,844 | -4,313 | -0,639 | -7,040 |
| ***Marié (c. non marié)*** | -1,084 | -2,159** | -0,191 | -1,764 | 0,114 | -0,526 | -2,311 |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | 0,707 | 1,283 | -0,487 | 0,814 | 1,540 | 1,174 | -1,588 |
| ***Sans personne à charge (c. avec)*** | -1,150 | -1,663 | -8,505 | -1,536 | -0,519 | -1,289 | -1,078 |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | | | | | | |
| Recevoir de la formation | 0,239 | 0,167 | 0,397 | 9,139 | 0,481** | -5,757 | -0,178 |
| Lancer son entreprise | 0,135 | 0,318 | -0,112 | 0,180 | 9,639 | 2,493 | 0,642** |
| Commencer à travailler | 0,352 | 0,452 | 0,231 | 0,717** | -0,152 | 0,302 | 0,515 |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | | | | | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | 2,633*** | 1,442 | 4,825*** | 2,336** | 3,384*** | 3,026*** | -1,571 |
| 6 pertes d'emploi ou plus | 4,592*** | 2,425 | 8,169*** | 5,252*** | 3,200** | 4,633*** | 1,768 |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | | | | | | |
| 1 à 36 semaines | -10,903*** | -10,094*** | -13,119*** | -10,710*** | -11,088*** | -4,188*** | -26,379*** |
| 37 à 52 semaines | -10,367*** | -8,809*** | -13,341*** | -10,988*** | -9,289*** | -5,430*** | -25,590*** |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992, avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | | | | | | |
| 25-52 semaines | -2,058** | -0,986 | -3,709*** | -2,478** | -1,964 | -1,960** | 4,409 |
| 53-104 semaines | -1,074 | 0,150 | -3,482** | -0,749 | -0,885 | -0,795 | 5,460** |
| 105 semaines et plus | -1,659 | -0,459 | -4,139** | -1,946 | -0,368 | -3,583*** | 8,550*** |

| PIÈCE E-6a (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c. < 5 000 $)*** | | | | | | | |
| 5 000 - 9 999 $ | 6,046 | 1,019 | -1,221 | 0,848 | -1,322 | 2,739*** | -2,840 |
| 10 000 - 19 999 $ | -0,780 | -0,432 | -1,747 | -7,625 | -1,469 | 2,308** | -4,359** |
| 20 000 - 29 999 $ | -0,666 | 0,309 | -2,014 | -0,675 | -8,860 | 3,601*** | -7,749*** |
| 30 000 $ et plus | -1,476 | -1,492 | -2,345 | 6,989 | -2,952 | 1,950 | -2,340 |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | 3,866*** | 4,631*** | 2,868 | 3,498 | 4,991** | 3,158** | 2,760 |
| ***Utilisation d'autres services*** | | | | | | | |
| Installations libre-service (c. non) | 0,970 | 0,961 | 1,215 | 0,809 | 1,483 | 0,664 | 2,228 |
| Vu un conseiller (c. non) | 2,611 | -0,200 | 1,636 | -1,095 | 1,465 | -1,129 | -0,804 |
| Établi un plan d'action (c. non) | 0,863 | 0,586 | 1,856 | 2,066 | -1,392 | 9,594 | -0,379 |
| Utilisé autres services (c. non) | 0,489 | -0,337 | 1,954 | 0,691 | 0,239 | 0,499 | -1,167 |
| Constante | -0,716 | -4,814 | 2,429 | -2,469 | -3,780 | -3,317 | 2,896 |
| R2 | 0,383 | 0,369 | 0,405 | 0,398 | 0,325 | 0,237 | 0,552 |
| n | 1 673 | 892 | 770 | 1010 | 657 | 1 195 | 461 |

* La variable n'a pas été entrée au moment de l'inscription séquentielle.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

XXX La variable n'est pas entrée dans l'analyse par segments.

## PIÈCE E-6b

Résultats de la régression logit, prestations d'AS après l'intervention :
par segments selon le sexe, l'âge et le statut de prestataire avec facteur de correction Heckman, Can.-NB EDMT

| | Tous | Hommes | Femmes | Jeunes (<45 ans) | Âgés (45+ ans) | Prestataires | Réadmiss. récents |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Genre d'intervention (c. non-participant à une intervention)*** | | | | | | | |
| Tandem | -0,538 | 0,283 | -1,428 | -1,718** | 2,118 | 0,341 | -1,609 |
| Entrepreneur | -1,943 | -0,714 | -7,461 | -2,242 | -7,780 | -5,081 | -2,626 |
| Action travail | -0,202 | -0,426 | -0,373 | -0,512 | 0,849 | 0,529 | -0,571 |
| PSP | -0,029 | 0,170 | -0,868 | -0,758 | 2,082 | 0,504 | -0,649 |
| SAE | 0,647 | 2,594*** | -1,482 | -0,378 | 2,784 | 0,447 | 0,939 |
| Expérience rurale | -0,583 | 0,089 | -1,606 | -1,275 | 1,092 | 0,322 | -1,191 |
| ***Semaines depuis la fin de l'intervention*** | 0,019*** | 0,019 | 0,015 | 0,019** | 0,011 | 0,027** | 0,020** |
| ***Situation d'emploi un mois avant l'intervention (c. non membre de la population active)*** | | | | | | | |
| Employé | -0,129 | 7,010 | -0,998** | -0,614 | 10,867 | -0,327 | -0,328 |
| Sans emploi | -0,449 | 6,921 | -1,481*** | -0,898 | 10,418 | -0,407 | -1,362 |
| ***Employé un an avant intervention (c. sans emploi)*** | -0,486 | -0,728 | XXX | -0,710** | XXX | XXX | XXX |
| ***Niveau de scolarité (c. sans diplôme d'études secondaires)*** | | | | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 0,149 | 0,111 | 0,119 | 0,309 | 0,123 | -0,259 | 0,773 |
| Au moins un peu de postsec. | -0,082 | 0,110 | -0,351 | 0,257 | -0,672 | -0,660 | 0,419 |
| ***Groupe d'âges (c. < 35 ans)*** | | | | | | | |
| 35-44 ans | 0,892 | 1,874 | 0,522 | XXX | XXX | 1,715** | 0,551 |
| 45-54 ans | 0,789 | 1,610 | 0,520 | XXX | XXX | 1,740 | 0,041 |
| 55 ans et plus | 0,728 | 2,037 | -0,246 | XXX | XXX | 1,265 | 0,807 |

| PIÈCE E-6b (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Homme (c. femme)*** | 0,131 | XXX | XXX | 0,172 | 0,426 | -0,236 | 0,305 |
| ***Langue maternelle (c. anglais)*** | | | | | | | |
| Français | 0,196 | 0,467 | -0,312 | -0,142 | 0,974 | 0,097 | -0,048 |
| Autre | -5,254 | -8,764 | -9,218 | -2,897 | -9,150 | -3,940 | -7,744 |
| ***Marié (c. non marié)*** | -0,864*** | -0,729 | -1,144*** | -0,520 | -2,360*** | -1,152*** | -0,656 |
| ***Minorité (c. non minorité)*** | 1,392*** | 1,483** | 0,996 | 1,367** | 1,576 | 0,840 | 2,015*** |
| ***Sans personne à charge (c. avec)*** | -1,085*** | -0,828 | -1,365*** | -1,439*** | -0,605 | -1,082*** | -1,211** |
| ***Intérêt avant l'intervention pour :*** | | | | | | | |
| Recevoir de la formation | 0,097 | 0,049 | 0,223** | 0,133 | -0,030 | 0,121 | 0,045 |
| Lancer son entreprise | -0,084 | -0,136 | -0,045 | -0,043 | -0,240 | -0,094 | -0,115 |
| Commencer à travailler | 0,058 | -0,107 | 0,219 | 0,213 | -0,586 | 0,012 | 0,043 |
| ***Nombre de pertes d'emploi, 1992-1997 (c. 2 ou moins)*** | | | | | | | |
| 3 à 5 pertes d'emploi | 0,206 | 0,124 | 0,346 | 0,549 | -0,468 | 1,229** | -1,190 |
| 6 pertes d'emploi ou plus | -0,618 | -1,100 | -0,173 | -0,325 | -1,291 | 0,015 | -1,899*** |
| ***Nombre de semaines d'admissibilité chevauchant l'intervention (c. non admissible)*** | | | | | | | |
| 1 à 36 semaines | -0,421 | -0,043 | -0,828 | -0,571 | 0,554 | 2,142** | -0,046 |
| 37 à 52 semaines | -0,786 | -0,594 | -1,041 | -1,204** | 0,581 | 2,249** | -4,844 |
| ***Nombre de semaines avec prestations d'AE depuis 1992, avant l'intervention (c. 0-24 semaines)*** | | | | | | | |
| 25-52 semaines | -0,592 | -0,488 | -0,945 | -0,945 | 0,511 | -0,663 | -0,247 |
| 53-104 semaines | -0,008 | 0,565 | -0,410 | -0,244 | 0,362 | -0,440 | 0,672 |
| 105 semaines et plus | -0,701 | 0,216 | -1,677** | -0,766 | -0,568 | -1,462** | 0,537 |

| PIÈCE E-6b (suite) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Tous** | **Hommes** | **Femmes** | **Jeunes (<45 ans)** | **Âgés (45+ ans)** | **Prestataires** | **Réadmiss. récents** |
| ***Salaire un an avant l'intervention (c. < 5 000 $)*** | | | | | | | |
| 5 000 - 9 999 $ | 0,011 | 0,271 | -0,451 | -0,009 | 0,234 | 0,201 | -0,123 |
| 10 000 - 19 999 $ | -0,655 | -0,043 | -1,346** | -0,942 | -0,433 | -0,253 | -0,477 |
| 20 000 - 29 999 $ | -0,850 | -0,973 | -0,948 | -0,590 | -9,059 | -0,999 | -0,250 |
| 30 000 $ et plus | -0,013 | 0,542 | -0,832 | -0,377 | -0,216 | 0,135 | 0,487 |
| ***Reçu AS un an avant l'intervention (c. pas reçu)*** | 1,648*** | 1,915*** | 1,069** | 1,502*** | 1,064 | 1,871*** | 1,859*** |
| ***Utilisation d'autres services*** | | | | | | | |
| Installations libre-service (c. non) | 0,071 | 0,532 | -0,270 | -0,088 | 0,635 | -0,217 | 0,638 |
| Vu un conseiller (c. non) | 0,186 | -0,145 | 0,701 | 0,173 | 0,921 | -0,236 | 0,422 |
| Établi un plan d'action (c. non) | 0,003 | 0,220 | -0,590 | 0,094 | -0,668 | 0,499 | -0,785 |
| Utilisé autres services (c. non) | 0,598 | 0,677 | 0,679 | 0,799 | 0,645 | 0,918 | 0,275 |
| Constante | -3,338*** | -11,468 | -2,070 | -2,711 | -10,124 | -7,308*** | -2,483 |
| Vraisemblance -2 log | 523,650 | 245,823 | 237,253 | 346,973 | 130,201 | 280,531 | 197,084 |
| Chi carré du modèle | 184,437*** | 86,754*** | 134,852*** | 145,952*** | 77,984*** | 108,502*** | 100,585*** |
| n | 1 542 | 831 | 711 | 938 | 604 | 1 108 | 434 |

* La variable n'a pas été entrée au moment de l'inscription séquentielle.

** Significatif au niveau de 5 p. 100.

*** Significatif au niveau de 1 p. 100.

X La variable n'a pas été entrée parce qu'aucune femme n'était d'une autre langue maternelle que l'anglais ou le français.

XXX La variable n'est pas entrée dans l'analyse par segments.